05.05-Syntec-DÉBUT 22/09/05 14:24 Page 1



Tout ce qu'une entreprise doit savoir

Ouvrage réalisé pour la Branche des Métiers de l'Ingénierie, de l'Informatique, des Études et du Conseil

Représentée par

la Fédération SYNTEC

Elle regroupe des syndicats primaires :
- SYNTEC Ingénierie
- SYNTEC Informatique
- GSSEC (Groupement des Syndicats Syntec des Études et du Conseil)

et des membres associés :
- Foires, Salons et Congrès de France

et la Fédération CICF

La Chambre de l'ingénierie et du conseil de France réunit des structures professionnelles indépendantes et fédère 12 syndicats techniques. Son action est relayée par 14 chambres régionales et une délégation interrégionale





Réalisé par l'Etudiant
Auteur : Virginie Leblanc

Nos remerciements

• au comité de pilotage qui a aidé notre Branche dans l'élaboration de ce guide et particulièrement à Jean-Michel Hotyat, responsable de la Mission à l'Emploi à la Direction de l'enseignement supérieur du ministère de l'Éducation nationale, à Alix Humbert, chargée de mission dans le département développement du service Apprentissage de la région Île-de-France, ainsi qu'à Jacques Mirabel, inspecteur de l'Éducation nationale, coordinateur service académique de l'apprentissage à Grenoble, pour sa relecture attentive ;

• aux entreprises et aux apprentis qui ont bien voulu nous faire part de leur expérience de l'apprentissage : ETAP-ON-LINE, Geac France, Groupe AIA (Architectes Ingénieurs Associés), Hemisphere, IBM, i&e, IFOP, Orsyp, Seath (société d'études et d'assistance technique), Technip ;

• aux établissements de formation qui nous ont renseignés sur leurs programmes et notamment : le CFA AFIA, le CESFA BTP, le CFA Formasup Paris, le CFA Sup 2000, le CFA Pétrole-Moteurs Île-de-France, l'ISEP (Institut supérieur d'électronique de Paris) ;

• à l'ACFCI (Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie) et à la CCI de Lille Métropole pour les informations et documents fournis relatifs aux démarches administratives des employeurs ;

• à l'ensemble des autres interlocuteurs contactés pour la précision de leurs réponses et leur disponibilité.

Sommaire

Choisir l'apprentissage…

POUR LES ENTREPRISES DES FÉDÉRATIONS SYNTEC ET CICF, CHOISIR L'APPRENTISSAGE, c'est puiser dans un nouveau vivier de jeunes collaborateurs compétents, expérimentés, formés à leurs métiers. Les professions de la Branche embauchent en permanence des collaborateurs à haut niveau de formation : de bac+2 à bac+5, et de nombreux ingénieurs. Or, depuis les années 1990, l'apprentissage s'est ouvert à l'enseignement supérieur. Du côté des grandes écoles, c'est d'ailleurs l'ESSEC de Cergy-Pontoise qui a été l'une des toutes premières à s'inscrire dans ce type de formation. Loin de l'image d'une voie d'échec scolaire, l'apprentissage est ainsi devenu à ce jour une voie d'excellence.

Recrutement de demain

Même s'il reste minoritaire, l'apprentissage progresse régulièrement dans les formations supérieures, avec 56 508 apprentis en 2002-2003 (contre 20 050 en 1995-1996). En devenant collecteur, la Branche Syntec-CICF accompagne ce développement et prépare les recrutements de demain.

La relance de l'apprentissage doit en particulier permettre de répondre, dans les prochaines années, aux besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée. Une réelle dynamique est ainsi engagée, à laquelle les entreprises de la Branche ont tout intérêt à s'associer. Pour peser davantage sur les formations initiales et développer des modes de coopération plus offensifs entre les entreprises, l'Éducation nationale et les grandes écoles, le soutien financier est orienté en priorité vers les formations correspondant aux cœurs de métiers : études et conseil, informatique et ingénierie. L'objectif est d'avoir une bonne couverture nationale, mais aussi de favoriser les partenariats de proximité.

Les entreprises, au cœur du financement de l'apprentissage

À travers la taxe d'apprentissage, les entreprises financent ce dispositif, avec pour objectif d'en bénéficier. Pour accompagner l'accroissement du nombre d'apprentis, de nombreuses dispositions, incluses dans la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et dans la loi de finances pour 2005, viennent modifier le paysage de l'apprentissage.

Les contributions supplémentaires demandées aux entreprises doivent être réellement affectées à l'apprentissage. Notre Branche participera à l'affectation de ces nouveaux fonds.

Au-delà des mesures législatives et réglementaires, le gouvernement a lancé plusieurs initiatives. Il a notamment confié à Henri Lachmann, président-directeur général de Schneider Electric, une mission de promotion de l'apprentissage auprès des grands groupes industriels ou de services. Ce sont à ce jour les entreprises de moins de 50 salariés, qui, à 85 %, accueillent les apprentis. Cette situation doit être modifiée.

Ce guide est un outil de promotion de l'apprentissage. Il accompagne d'autres opérations, notamment destinées à faire connaître les métiers de la Branche auprès des jeunes. Nous avons choisi de le diffuser au moment de la période de préinscription, afin de sensibiliser les entreprises à l'apprentissage et de leur permettre, dès maintenant, d'engager des apprentis.

Apprentissage, mode d'emploi est un ouvrage qui a pour objectif de vous guider au cours de vos démarches et à chaque étape que vous rencontrerez :
Recruter. Pourquoi engager un apprenti ? Comment conclure un contrat d'apprentissage ? Quelles démarches administratives entreprendre ?
Former. Qu'est-ce qu'un CFA ? Pour quels types de formations opter ?
Encadrer. Quelles missions confier aux apprentis ? Quel est le rôle du maître d'apprentissage ?
Financer. Quels sont les avantages financiers accordés aux employeurs ? Comment fonctionne la taxe d'apprentissage ?

Autant de questions auxquelles ce guide répond…

Pour aller plus loin

Si vous voulez avoir plus d'informations sur nos actions, nous vous invitons également à consulter nos sites Internet :

- www.passinformatique.com
- www.ingenierie-pro.com
- www.syntec-etudes-conseil.com

Quelques mots-clés

Alternance : « formation associant selon une progression méthodique et une pédagogie particulière des enseignements généraux et technologiques [...] et des connaissances et des savoir-faire acquis par l'exercice d'une activité professionnelle sur le lieu de travail » (*source : loi du 12 juillet 1980*). L'apprentissage est l'un des dispositifs de formation en alternance.

Apprentissage (contrat d') : « contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire [...], à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise » (*source : article 117-1 du code du travail*).

CFA : centre de formation d'apprentis, établissement d'enseignement dispensant une formation générale, technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise.

DDTEFP : direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle fournit des informations aux employeurs et vérifie la conformité du contrat au code du travail.

Livret d'apprentissage : document de liaison entre l'entreprise et le CFA contenant des informations sur la formation de l'apprenti dans ces deux lieux et permettant d'analyser sa progression.

Maître d'apprentissage : en entreprise, « dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage » (*source : article L117-4 du code du travail*).

OCTA : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Organisme interface : organisme (CFA ou chambre consulaire) qui aide l'employeur à accomplir les démarches liées au contrat d'apprentissage et sert d'« interface » avec les administrations.

Rythme d'alternance : rythme qui marque la succession de périodes de formation en entreprise et en CFA.

Tuteur formateur ou tuteur pédagogique : enseignant du CFA qui prend en charge le suivi pédagogique de plusieurs apprentis.

PARTIE 1

Recruter

Impliqués, motivés, compétents, curieux, avides de découvrir le fonctionnement d'une entreprise et de contribuer à son développement, autant de qualités que doivent avoir les apprentis que vous employez. Si vous décidez d'en recruter un, vous aurez sûrement face à vous une personne en qui vous pourrez avoir confiance et à qui vous déléguerez des tâches utiles à l'entreprise. Qui plus est, à un coût avantageux. En encadrant votre apprenti, vous apprendrez à le connaître et serez à même de juger si vous souhaitez l'intégrer à plus long terme dans l'entreprise.

Pour recruter un apprenti, vous devrez le sélectionner comme pour toute autre embauche, et entamer une série de démarches administratives. Le montage d'un dossier de contrat d'apprentissage obéit à un calendrier précis et nécessite certaines garanties et pièces particulières. Toutes ces spécificités seront détaillées plus loin.

Sommaire

Pourquoi recruter un apprenti ?

PRENDRE UN APPRENTI SOUS VOTRE AILE, c'est former un jeune à votre environnement de travail. C'est aussi accueillir un jeune qui saura assumer très vite des responsabilités en vrai professionnel. C'est le mettre en situation favorable à son recrutement ultérieur.

UNE AIDE OPÉRATIONNELLE

Les apprentis recrutés dans les entreprises de la Branche sont des jeunes préparant au minimum un diplôme de niveau bac+2, mais nombre d'entre eux visent des niveaux bac+5 ou des diplômes d'ingénieur. Ayant choisi l'apprentissage plutôt que la voie scolaire, ils sont particulièrement motivés par leur travail en entreprise. Vous pourrez donc compter sur des jeunes impliqués, compétents, et susceptibles de faire entrer dans votre entreprise des idées nouvelles.

CE QUE DIT LA LOI

Selon l'article L115-1 du code du travail, « l'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et [...] des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ».

Gérer un travail au quotidien

Motivation, qualité du travail, maturité, implication, capacité d'adaptation et d'autonomie sont autant de qualités reconnues chez les apprentis. Comme nous le verrons dans le chapitre consacré aux missions des apprentis (lire en page 58), ceux-ci sont capables d'assumer soit des tâches que vous confiez à un débutant dans le métier, soit des projets que vous n'avez pas le temps de mener en interne. En tout état de cause, les apprentis se voient confier des tâches utiles à l'entreprise,

souvent réalisées avec une plus-value liée à la qualité de leur formation en CFA (centre de formation d'apprentis).

Autre atout des apprentis dans l'exercice de leurs missions : le temps qu'ils ont devant eux. Encadrés et suivis, les apprentis de niveau bac+4 ou 5 peuvent se consacrer à l'étude de certaines questions de fond. Ce travail présente une véritable valeur ajoutée pour le service d'accueil, souvent accaparé par l'exercice des tâches quotidiennes.

Deux entreprises témoignent de leur satisfaction face au rôle opérationnel des apprentis

Embauchés en CDI. Loïck R. est directeur des systèmes d'information dans une société de conseil en systèmes informatiques (40 personnes). Sa société a eu recours à l'apprentissage pour la première fois en 2001, et a accueilli deux élèves de DUT informatique, sur des postes de développeurs : « À l'époque, nous les avons recrutés essentiellement pour une question de coût, car nous étions une petite structure de dix personnes. Ils ont tous les deux été embauchés en CDI à l'issue de leur contrat d'apprentissage. Convaincus par la formule, nous avons par la suite pris des "miagistes" (NDLR : étudiants en MIAGE). Les apprentis ont un vrai rôle opérationnel, ils apprennent en même temps qu'ils produisent. »

Avant-garde. Chef de la division « développement d'applications » et maître d'apprentissage dans une PME de conseil en systèmes informatiques (150 personnes), Franck R. encadrait Guillaume, un apprenti en DESS système d'information et de connaissance au CFA de l'AFIA, lorsque nous sommes allés le rencontrer. Il a constaté tout l'intérêt du travail d'un apprenti, y compris lorsqu'il s'agit d'être à l'avant-garde : « Guillaume a réalisé une carte de géolocalisation. Il s'agit de pouvoir repérer sur une carte de France, *via* notre logiciel de gestion de contenus Oscar EasyPortal, les zones géographiques de France où les internautes se connectent le plus sur un site Web. Je m'étais chargé de la partie conception et Guillaume a pris le relais pour réaliser concrètement l'application. Ce produit n'existe pas sur le marché sous cette forme et représente une réelle valeur ajoutée pour l'entreprise. Travailler sur cette innovation est non seulement intéressant pour l'apprenti, mais aussi pour nous. »

Un regard neuf

Un apprenti peut donner un « coup de jeune » à l'entreprise, impulser un nouveau dynamisme dans les équipes. Il intègre l'entreprise avec ses propres valeurs, mais surtout avec un regard extérieur : celui d'une nouvelle génération. Il apporte de la nouveauté à certaines pratiques, il

n'est pas dépendant des habitudes prises. Il peut aussi transmettre des connaissances récentes, des méthodes ou techniques enseignées au CFA mais inconnues d'un praticien qui a quitté les bancs de l'école depuis longtemps.

Un apport mutuel

L'expérience acquise en entreprise doit être prise en compte dans la formation au CFA et, inversement, l'enseignement en CFA doit être réutilisé en entreprise dans la pratique. Cet apport mutuel est constaté par les apprentis. Enrichis de leur pratique sur le terrain, ils en arrivent même parfois à contester ou à relativiser un point qui leur est enseigné… Et, forts de leurs nouveaux savoirs acquis en formation, ils se lancent dans l'application comme de vrais professionnels.

> **Céline M., ancienne apprentie DESS système d'information et de connaissance au CFA de l'AFIA,** aujourd'hui ingénieur développement dans une PME de conseil en systèmes informatiques (150 personnes), a bien constaté cet échange : « Toutes les bases de la conduite de projet nous sont enseignées à la fac. À nous de chercher à les adapter. En entreprise, j'ai participé par exemple à la réalisation de documents de conduite de projet. En parallèle, l'expérience vécue en entreprise nous aide à donner une touche plus réaliste à nos projets menés en CFA. Sur le terrain, nous sommes au contact du client à satisfaire, nous apprenons à être patients face à un utilisateur. En cours, on ne perçoit pas cette dimension humaine très forte d'un projet. »

UNE FORME DE PRÉRECRUTEMENT

La formule de l'apprentissage est un moyen de gérer vos ressources humaines, et une solution financière attractive, le temps de tester les compétences d'une future recrue potentielle, déjà initiée à votre culture.

Anticiper la pénurie de main-d'œuvre

Pour certaines entreprises, une des motivations premières de recours à l'apprentissage est de faire face à des difficultés de recrutement, en ces temps de pyramide des âges bouleversée. Absence de ressources en interne, départs en retraite, pénurie de salariés qualifiés sur le marché du travail : autant de raisons d'aller explorer la voie de l'apprentissage.

▷ Apprenti/stagiaire : quelles différences ?

À la différence des stagiaires, les apprentis font réellement cause commune avec l'entreprise : l'obligation de réussite est fondamentale pour l'obtention de leur diplôme. Titulaires d'un contrat de travail avec un salaire à la clé, ils sont présents pour mener à bien un projet sur un à trois ans. Du long terme donc, même si leur présence n'est pas continue. Ce facteur temps permet aux employeurs de confier de vrais projets aux apprentis. Ils peuvent assumer des missions de production au moment où les entreprises en ont besoin, et des travaux récurrents, à d'autres moments.

Pour autant, les employeurs se disent également satisfaits des stages d'une durée suffisante pour attribuer aux jeunes des tâches intéressantes. C'est le cas par exemple des stages de fin d'études d'une durée de six mois.

Didier P., directeur des travaux et maître d'apprentissage dans une entreprise d'ingénierie et d'études techniques (300 personnes), souligne l'intérêt pour sa profession de faire appel à des apprentis, formés à la culture et aux méthodes de la société : « Quand mon futur apprenti m'a contacté, il cherchait une entreprise d'accueil dans le cadre de sa formation d'ingénieur travaux au CESFA BTP. Nous avions alors besoin d'étoffer notre service en conduite de travaux car des opérations importantes se profilaient. Nous n'avions pas forcément besoin d'une personne déjà formée, mais d'une personne qui soit réellement investie à temps plein à nos côtés quand elle n'est pas en cours. Aujourd'hui, il est très difficile de recruter dans la conduite de travaux. C'est un métier très particulier, on ne s'improvise pas conducteur de travaux du jour au lendemain. Nous avons beaucoup de mal à trouver des candidats avec des profils qui nous conviennent. Alors, la meilleure solution, c'est de les former. » Son apprenti a été recruté immédiatement en CDI à l'issue de son contrat d'apprentissage.

> *« Il est très difficile de recruter dans la conduite de travaux. »*

Un coût financier attractif

Dans leur majorité, les entreprises s'accordent à dire que les coûts de recrutement d'un apprenti sont attractifs. Non seulement elles

bénéficient d'**avantages financiers**, mais elles appliquent aussi une grille de **salaires** en pourcentage du SMIC qui s'avère intéressante.

avantages financiers et salaires

Pour connaître les avantages financiers, reportez-vous à la page 82 dans la partie « Financer », et pour consulter la grille des salaires, voir l'encadré page 31.

Jean-Dominique L., responsable du recrutement d'un institut d'études marketing et de sondages d'opinion (250 personnes dans le groupe), explique l'intérêt pour sa société d'accueillir des jeunes apprentis « rapidement opérationnels ». Son entreprise emploie sept personnes en contrat d'apprentissage, dans des fonctions supports (comptabilité, ressources humaines, informatique), mais également dans des fonctions d'assistants chargés d'études : « Dans ma société, les jeunes arrivent trois mois avant le début des cours, à temps plein. Ils sont ainsi rapidement formés aux différentes tâches de leur poste. Ils apportent une réelle valeur ajoutée à l'entreprise au bout d'un mois et demi à deux mois. Ensuite, au bout de six à huit mois, ils peuvent être assimilés à des chargés d'études junior. Le salaire d'un chargé d'études junior est de 2150 € alors que celui d'un apprenti est d'environ 930 €. Ajoutez à cela des exonérations de charges sociales pour l'emploi d'apprentis, le calcul financier est forcément intéressant pour une entreprise. »

“ Le calcul financier est forcément intéressant pour une entreprise. ”

Une démarche citoyenne

Choisir l'apprentissage, afin d'aider les jeunes qui, même diplômés du supérieur, ont de plus en plus de mal à s'insérer dans la vie professionnelle, est une vraie démarche citoyenne. Les entreprises participent ainsi à l'effort de formation des jeunes.

Florence A., responsable du programme apprentissage d'une grande entreprise de services informatiques (14000 collaborateurs en France), explique pourquoi son entreprise a recours à l'apprentissage depuis 1990 : « L'apprentissage fait partie intégrante de la stratégie de l'entreprise. Notre société entend se montrer “citoyenne” et participe ainsi à l'effort de formation du pays. À travers notre programme apprentissage, nous contribuons à développer l'employabilité des jeunes et à favoriser leur insertion professionnelle. Et bien entendu, nous recrutons et nous formons nos futurs collaborateurs. 345 apprentis sont actuellement en cours de contrat,

“ Développer l'employabilité des jeunes. ”

> dont 196 recrutés en 2004. Les jeunes que nous accueillons préparent pour 70 % d'entre eux des diplômes de niveau bac+4 et bac+5. Nous formons surtout des jeunes en école de commerce pour des postes d'ingénieur commercial junior, des postes marketing ou encore d'analyste crédit. Pour les métiers liés à la programmation et au développement informatique, nous faisons appel essentiellement à des apprentis en école d'ingénieurs ou à des "miagistes". Nous travaillons avec plus de 50 centres de formations. »

Du temps pour tester

L'apprentissage est un moyen de recruter de futurs collaborateurs. Qui plus est, à risque « zéro », puisque l'apprenti a déjà travaillé un, deux, voire trois ans pour l'entreprise. Celle-ci avance donc en terrain connu : elle a eu le temps de tester sa future recrue, d'apprécier les qualités de son futur collaborateur.

> **Jean-Dominique L., responsable du recrutement d'un institut d'études marketing et de sondages d'opinion**, le confirme : « Si l'apprenti est bon, un des objectifs est bien entendu de le garder. D'autant que le *turn over* est fort dans nos métiers. Nous sommes souvent amenés à recruter dans l'urgence. Beaucoup de nos chargés d'études sont d'anciens stagiaires et les opportunités sont tout aussi ouvertes pour les apprentis. »

De son côté, le CFA de l'AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage) ne cache pas son objectif d'être une « pépinière » de futurs collaborateurs pour ses partenaires entreprises. « Un apprenti sur deux reste d'ailleurs dans son entreprise d'accueil », indique Jean Dubuc, le directeur du CFA. Au CFA Pétrole-Moteurs Île-de-France, un CFA qui professionnalise par une formation complémentaire en apprentissage des ingénieurs déjà diplômés, le même ordre de grandeur est observé : 60 % des apprentis de la promotion 2004 sont restés dans leur entreprise.

Former à son image

maîtres d'apprentissage ↙
Pour en savoir plus sur leur rôle, lire le chapitre page 70.

Chaque entreprise a sa propre culture, ses valeurs, ses méthodes, ses outils… À l'issue de sa période d'apprentissage, le jeune en sera imprégné. Les **maîtres d'apprentissage** reconnaissent l'intérêt de

former une personne pendant trois ans aux méthodes de travail « maison », à la rédaction de documents spécialement formatés par l'entreprise, à des logiciels particuliers… Sans transition, l'apprenti pourra assumer les responsabilités d'un salarié « classique » à temps plein et valorisera déjà une expérience solide des usages internes.

▷ À retenir • Une vraie valeur ajoutée •

1. Motivation et compétence de l'apprenti
2. Disponibilité sur le long terme
3. Coût de recrutement avantageux
4. Intégration dans les équipes
5. Formule de prérecrutement idéale

Comment recruter un apprenti ?

LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI, une fois sélectionné, implique pour l'entreprise de s'engager dans diverses démarches administratives, pour lesquelles elle peut se faire assister. Au cours du déroulement du contrat, elle doit gérer certaines spécificités liées notamment à l'alternance (temps de travail, congés, rémunération, durée du contrat, conditions de rupture) que nous présentons ici.

OÙ TROUVER UN APPRENTI ?

Pour trouver un apprenti, l'employeur a tout intérêt à s'adresser en premier lieu à un CFA ; toutefois, les voies classiques (petites annonces, candidatures spontanées, ANPE…) ne sont pas à négliger.

INFO +

Pour trouver un CFA dans votre région, vous pouvez consulter :

- www.onisep.fr : sur la page d'accueil, à la rubrique « Formations - établissements », cliquez sur « Enseignement supérieur ». Ensuite, la recherche se fait par établissements, sélectionnez alors « Centre de formation d'apprentis ». Une carte de France cliquable vous permet d'accéder à une liste des CFA de votre région.
- www.lapprenti.com : un annuaire des CFA par région est disponible.
- www.passinformatique.com vous permet d'accéder à un annuaire exhaustif des formations informatiques, dont certaines se réalisent en apprentissage.
- www.ingenierie-pro.com vous propose, à la rubrique « Formations », une liste des écoles partenaires, dont certaines pratiquent l'apprentissage. Ces informations sont en préparation pour les métiers des études et du conseil.

Rendez-vous au CFA

Les CFA (centres de formation d'apprentis) organisent régulièrement auprès des jeunes une communication sur leurs formations. Ils participent

Fiche pratique n° 1

Calendrier du recrutement

Février/mars : l'information des apprentis. Des journées portes ouvertes sont organisées par les CFA.

Avril : début de la sélection en CFA. À partir d'avril, les apprentis retirent les dossiers d'inscription dans les CFA pour passer ensuite les procédures de sélection courant mai.

Mai : les premières candidatures pour un contrat d'apprentissage. Les entreprises commencent à être sollicitées par les candidats apprentis avant même leur inscription en CFA.

Mai-juin : diffusion d'annonces par les entreprises et validation des missions proposées avec le CFA.

Juin à septembre(*) : les premiers contrats peuvent être conclus. Trois mois avant le début des cours, il est possible d'engager un apprenti.

Septembre : début des cours.

Octobre/décembre* : derniers contrats en vue. Trois mois après le début des cours, vous pouvez toujours engager un apprenti.

(*) Si les cours démarrent le 1er septembre, le contrat ne peut commencer avant le 1er juin ni après le 1er décembre.

aux forums et salons spécialisés afin de promouvoir auprès d'eux la voie de l'apprentissage et présenter leurs programmes. Ils disposent ainsi d'un vivier de candidats potentiels et peuvent proposer des candidatures correspondant aux besoins des entreprises.

La formule des **partenariats** d'entreprises avec les CFA est également un moyen courant d'obtenir l'envoi de CV par le CFA, qui les aura préalablement sélectionnés en fonction des attentes exprimées.

partenariats ↙
Pour en savoir plus sur la relation CFA-entreprise, rendez-vous page 38.

Profil de poste. Avant tout recrutement, l'étape de la définition du profil de poste de l'apprenti est primordiale. Vous pouvez vous rapprocher d'un CFA ou d'une chambre de commerce. Cela vous permettra de vérifier qu'une formation reconnue existe bien pour le profil défini.

Descriptif de missions. Le CFA de l'AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage) propose un formulaire type de descriptif de poste (voir des exemples en annexes). Y figurent : des informations relatives à l'entreprise (service d'accueil de l'apprenti, lieu

de travail), la fonction et les coordonnées du maître d'apprentissage, une description des **missions** et tâches confiées à l'apprenti, l'environnement technologique (matériel et logiciel).

missions ↙
Pour plus de détails sur les missions, voir la page 58. Pour consulter des descriptifs de missions, voir page 92.

Compétences. Le CFA attend du futur employeur qu'il décrive les compétences qu'il attend de l'apprenti, en distinguant celles jugées « souhaitables » et/ou « indispensables ». Les entreprises doivent s'exprimer clairement sur ce point. Par exemple, elles peuvent exiger de l'apprenti qu'il ait réalisé un projet Access au cours d'un stage.

Lien mission/formation. Enfin, l'employeur doit expliquer – toujours sur le formulaire du CFA AFIA – en quoi la mission qu'il propose répond aux objectifs de la formation retenue. Cerise sur le gâteau : il est invité à désigner les métiers cibles de cette activité en entreprise, en utilisant la nomenclature CIGREF (Club informatique des grandes entreprises françaises, www.cigref.fr).

Les pistes « classiques » des recruteurs

Petites annonces. Comme pour tout recrutement, vous pouvez bien entendu passer des annonces sur votre propre site Internet, sur des sites spécialisés (voir « Info + » page suivante), ou encore dans la presse régionale. Autres pistes possibles : la diffusion de vos profils de poste *via* l'ANPE, les missions locales et PAIO (permanences d'accueil, d'information et d'orientation).

De leur côté, les CCI, très investies dans l'alternance, gèrent un grand nombre de centres de formation et peuvent également publier des offres de contrat.

Candidatures spontanées. Vous pourrez aussi puiser dans les candidatures spontanées et être séduit par la démonstration d'un candidat apprenti qui saura vous convaincre de sa motivation et de la pertinence de son projet professionnel. Au moment où, justement, vous aurez besoin de renforcer votre équipe pour faire face à un nouveau projet.

INFO + LES SITES SPÉCIAL APPRENTISSAGE

Le site www.lapprenti.com propose une bourse d'emploi des apprentis, un annuaire des CFA par région et l'accès aux sites des conseils régionaux. Portail de l'apprentissage, ce site offre aussi des informations sur le contrat d'apprentissage, avec une entrée spéciale dédiée aux entreprises.

À signaler : plusieurs sites Internet de conseils régionaux mettent en ligne des offres de contrat. Le site www.apprentissage-paca.tm.fr offre l'accès à une bourse régionale de l'apprentissage toute l'année.

SÉLECTIONNER SON APPRENTI

Le processus de sélection de l'apprenti obéit souvent au même schéma que celui d'une embauche classique. Toutefois, la pratique du recrutement est spécifique à l'apprentissage.

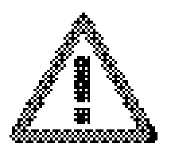
Les qualités à retenir

Motivation, maturité, rapidité de compréhension, curiosité intellectuelle, capacité à exposer un projet professionnel clair sont autant de qualités mises en avant par les recruteurs d'apprentis. Étudiant, l'apprenti est aussi un salarié qui doit faire la preuve de sa capacité à intégrer une entreprise et bien souvent à travailler en équipe. Il est aussi amené à gérer un double emploi du temps : celui du CFA et celui de l'entreprise. Une lourde charge de travail, sur laquelle vous pourrez tester sa motivation.

Chef de la division « développement d'applications » dans une PME de conseil en systèmes informatiques (150 personnes), Franck R. expose les critères à retenir pour sélectionner un apprenti : « Nous réalisons une sélection comme si nous procédions à une embauche : nous misons sur le long terme. L'entreprise s'engage en termes de financement et d'encadrement. Au cours des entretiens, il y a toujours une part de subjectivité, la personnalité compte. Nous validons bien sûr les acquis techniques et nous essayons de déceler la capacité d'adaptation des apprentis, leur aptitude à prendre en charge des projets. Nous vérifions leur connaissance des bases de données d'un point de vue théorique car elles sont au cœur de toute problématique de notre métier. Ils doivent aussi avoir en tête le niveau de qualité exigé pour la conception

> *« Nous attendons des apprentis qu'ils soient capables d'initiatives. »*

▷ Respecter la double sélection



La filière de l'apprentissage n'échappe pas à la sélection. L'apprenti, même s'il a reçu une promesse d'engagement d'une entreprise, ne sera pas pour autant accepté d'office par un CFA. Les dossiers de candidatures étant souvent nombreux, il doit se soumettre aux tests ou entretiens prévus dans l'établissement scolaire. L'entreprise ne peut donc imposer au CFA de prendre un candidat sous prétexte qu'il correspond à ses propres attentes.

de ces bases de données. Enfin, nous attendons des apprentis qu'ils soient capables d'initiatives, qu'ils innovent. On peut se permettre d'attendre cela d'un bac+5. »

Un corecrutement possible

Certains CFA pratiquent le corecrutement. Entreprise et CFA sélectionnent alors ensemble les futurs apprentis. C'est le cas, par exemple, au CFA Pétrole-Moteurs Île-de-France, un établissement qui s'adresse à des ingénieurs déjà diplômés désirant suivre une formation « métier » complémentaire dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

CFA. Après sélection des dossiers, les candidats apprentis sont convoqués à des entretiens, où sont présents au moins deux membres du corps enseignant et des recruteurs de l'industrie. Les CV des candidats retenus sont ensuite envoyés aux entreprises selon les profils recherchés.

Entreprise. En parallèle, une autre sélection se déroule en entreprise, comme l'indique une chargée de recrutement dans une grande entreprise d'ingénierie et d'études techniques (2300 salariés en France) : « Nous rencontrons les candidats dès février-mars et nous envoyons un document précontractuel aux ingénieurs retenus, attestant de notre engagement à les accueillir s'ils sont admis à l'école. À leur tour, ils nous donnent leur accord en nous renvoyant ce précontrat signé. »

Jury. « En mai, poursuit la chargée de recrutement, un jury d'admission se réunit, auquel participent les recruteurs partenaires de l'école,

mais les candidats ne sont pas présents. Nous examinons tous les dossiers, les entreprises donnent leur point de vue, tout comme le CFA. Nous nous accordons ensuite sur ceux que nous acceptons. »

LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

Le contrat d'apprentissage donne droit à diverses aides publiques et permet l'emploi de mineurs, c'est pourquoi il est soumis à une procédure spécifique, avant et après l'entrée en entreprise, que nous détaillons dans les pages suivantes. Attention, l'apprentissage fait l'objet d'une réglementation particulière dans les régions Alsace et Lorraine, ainsi que dans les départements d'outre-mer, que nous n'abordons pas ici.

Avant l'entrée en entreprise

1re étape - La déclaration en vue de la formation d'apprentis

Cette déclaration vise à s'assurer que les conditions d'accueil en entreprise de l'apprenti lui assureront une formation satisfaisante.

CE QUE DIT LA LOI.

L'employeur déclare « prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ». Il lui est demandé de garantir que « l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante » (*article L117-5 du code du travail*).

Le formulaire Cerfa. Dans cette déclaration (formulaire Cerfa n° 10101★02) doivent figurer diverses informations relatives à l'identité de l'entreprise et aux formations prévues.

INFO +

Le formulaire Cerfa est téléchargeable sur le site www.cerfa.gouv.fr.

Vous y inscrivez les noms de vos maîtres d'apprentissage, et devez donc, à ce stade, fournir des copies de justificatifs attestant leurs

▷ L'organisme interface

Pour être aidé dans ses démarches, l'employeur peut avoir recours à un organisme jouant le rôle d'interface avec l'administration.

CCI ou CFA. Si l'entreprise n'est pas inscrite au répertoire des métiers, l'organisme interface est soit la chambre de commerce et d'industrie, soit le CFA de l'apprenti, à condition que celui-ci figure sur une liste établie par le préfet.

Peu de CFA sont des organismes interfaces, car cette mission nécessite une organisation et des moyens humains qui ne peuvent être que l'apanage d'un CFA de grande taille. C'est le cas du CFA Sup 2000 qui accueille plus de 1 800 apprentis par an.

Gagner du temps. Par ce type de structure, vous pouvez obtenir un dossier complet relatif au contrat : formulaire du contrat, déclaration, notices explicatives… L'organisme interface vous informe sur la réglementation, vous aide à remplir le contrat. Il s'assure aussi de la conformité du contrat reçu aux exigences légales et s'occupe des démarches administratives nécessaires avant de vous retourner un contrat validé. Il est aussi chargé de transmettre les contrats aux administrations et organismes sociaux.

compétences professionnelles (diplôme, titre de **maître d'apprentissage**, attestation d'expérience professionnelle). Vous devez également vous assurer du nombre d'apprentis accueillis. Actuellement, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise varie en fonction du nombre de maîtres d'apprentissage. Ce nombre est au maximum de :

maître d'apprentissage ↙

Pour en savoir plus sur les conditions pour devenir maître d'apprentissage, rendez-vous en page 70.

- un apprenti (plus un apprenti redoublant) par maître d'apprentissage si ce dernier n'est pas le chef d'entreprise ;
- deux apprentis (plus un apprenti redoublant) si le maître d'apprentissage est en même temps le chef d'entreprise (*article R.117-1 du code du travail*).

Un décret à venir devrait préciser les dérogations possibles à cette disposition. Pour le consulter : www.legifrance.gouv.fr.

NOUVEAU

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a introduit une nouvelle disposition : la fonction tutorale peut désormais être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

La déclaration est personnalisée par maître d'apprentissage et par formation dispensée. Elle n'est plus valable si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage pendant une période de cinq ans ou s'il y a changement de diplôme préparé ou de maître d'apprentissage. L'organisme interface transmet la déclaration à la DDTEFP (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), au moment de l'enregistrement du premier contrat d'apprentissage.

2e étape - L'âge et la nationalité du futur apprenti

L'apprenti est âgé de 16 ans au moins à moins de 26 ans, au début de l'apprentissage (*article L117-3 du code du travail*). Il existe toutefois des dérogations à cette limite d'âge. C'est le cas, par exemple, pour les travailleurs handicapés dont l'âge maximal ne peut être supérieur à trente ans.

NOUVEAU

Une autre exception a été introduite par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise, lorsque leur projet dépend de l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie. La limite d'âge n'est pas précisée dans la loi.

Si le candidat apprenti est de nationalité étrangère, il doit obtenir une autorisation de travailler en France auprès de la DDTEFP, de la préfecture ou de l'OMI (Office des migrations internationales). Vous devez absolument lui demander copie de cette pièce pour la joindre au contrat d'apprentissage.

3e étape - L'inscription de l'apprenti en CFA

L'employeur a l'obligation d'inscrire l'apprenti au CFA. Dans l'enseignement supérieur, c'est généralement le CFA qui inscrit l'apprenti à l'établissement de formation.

4e étape - La DUE (déclaration unique d'embauche)

Dans les huit jours qui précèdent l'embauche, vous devez effectuer la déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF, comme pour tous les salariés. Cette formalité s'effectue par courrier, Minitel (3614 EMBAUCHE suivi du numéro de votre département) ou par Internet (www.due.fr).

5e étape - La signature du contrat d'apprentissage

Le formulaire Cerfa. Le contrat d'apprentissage doit être rédigé au moyen du formulaire Cerfa 10102*03. Il est signé par l'employeur et par l'apprenti (ou par son représentant légal si l'apprenti est mineur), en même temps que la DUE. Le contrat peut commencer dans les trois mois avant et dans les trois mois après le début de la formation en CFA. Il est important de bien indiquer l'effectif exact de l'entreprise car il conditionne le type d'exonération accordée à l'entreprise.

INFO +

Le formulaire Cerfa est téléchargeable sur le site www.cerfa.gouv.fr.

L'employeur s'engage à inscrire le jeune dans un CFA et à le libérer sur son temps de travail pour les enseignements et examens, à assurer la formation pratique de l'apprenti, à lui verser un salaire, à respecter la réglementation du travail applicable.

L'apprenti, de son côté, est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat (*source : article L117 bis-2 du code du travail*). Il s'engage également à suivre les cours du CFA, à se présenter aux examens, à respecter le règlement intérieur du CFA et celui de l'entreprise.

Fabienne Delabouglise, responsable du point a (*) à la CCI de Lille Métropole, explique quelles sont les vérifications faites par l'organisme interface lorsqu'il reçoit un contrat de la part de l'employeur : « Quand nous examinons le contrat d'apprentissage, nous vérifions que toutes les informations sont bien fournies, notamment les nomenclatures des diplômes, la durée de la formation et les dates de début et de fin de contrat, le certificat d'aptitude médicale… Nous mettons à la disposition des employeurs des notices pour les aider à bien remplir le contrat et il nous arrive aussi d'aller en entreprise pour les y aider. »

Qui est le maître d'apprentissage ? « Nous attirons particulièrement l'attention sur la nécessité d'identifier très tôt le maître d'apprentissage. À défaut d'indication, ou si le maître d'apprentissage n'a pas les compétences requises par la loi, le contrat est mis en péril. Dans les petites entreprises, il arrive que le dirigeant n'arrive pas à trouver la personne apte et volontaire pour assumer cette fonction. Afin de remédier à ce problème, dans le Nord-Pas-de-Calais, le conseil régional et les services de l'État ont mis en place une formule d'accompagnement des maîtres d'apprentissage. Des "animateurs territoriaux de l'apprentissage" informent et accompagnent les maîtres d'apprentissage dans leur mission et organisent des parrainages entre maîtres d'apprentissage. »

> *“ Nous attirons l'attention sur la nécessité d'identifier très tôt le maître d'apprentissage. ”*

(*) Les points a (a pour alternance) des CCI informent les chefs d'entreprise sur toutes les mesures pour l'emploi et la qualification des jeunes. Organismes interfaces pour les contrats d'apprentissage, ils peuvent vous aider dans les démarches administratives, et vous guider dans la recherche des jeunes et de la formation la plus adaptée.

Après l'entrée en entreprise

À l'arrivée de l'apprenti en entreprise, d'autres formalités sont à accomplir rapidement.

Accueillir le nouveau salarié. Dès son arrivée dans l'entreprise, comme tout nouveau salarié, l'apprenti est inscrit sur le registre du personnel. Il doit être informé du règlement intérieur, de la convention collective et de l'accord 35 heures applicable dans l'entreprise.

Prévoir la visite médicale d'embauche. Dans les quinze jours suivant l'arrivée de l'apprenti, l'employeur doit prendre rendez-vous avec la médecine du travail pour la visite médicale d'embauche. La fiche d'aptitude médicale sera jointe au contrat.

Enregistrer le contrat. L'organisme interface assure la transmission du contrat aux services de la DDTEFP qui vérifient sa conformité au code du travail : âge de l'apprenti, salaire, compétences du maître d'apprentissage… Cet enregistrement est refusé dans un délai de quinze jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions légales. Dans ce cas, l'organisme interface vous envoie un courrier de relance auquel vous devez répondre le plus rapidement possible. La non-réponse dans le même délai de quinze jours a valeur d'acceptation.

l'organisme interface ↙
Pour connaître ses attributions, lire l'encadré page 23.

L'enregistrement ne donne lieu à aucun frais (*article L117-14 du code du travail*). L'organisme interface retourne l'exemplaire du contrat à l'employeur et à l'apprenti, et des copies au CFA, à l'URSSAF et à la caisse de retraite complémentaire.

À noter : le contrat doit être connu de la DDTEFP dans le mois qui suit le début du contrat.

Compléter le bordereau de prime. Après acceptation du contrat par la DDTEFP, l'entreprise reçoit un **bordereau de prime**, *via* le conseil régional. Ce bordereau doit être rempli et retourné accompagné d'un RIB au CFA.

bordereau de prime ↙
Plus d'informations sur ce sujet vous sont fournies dans la partie « Financer », page 81.

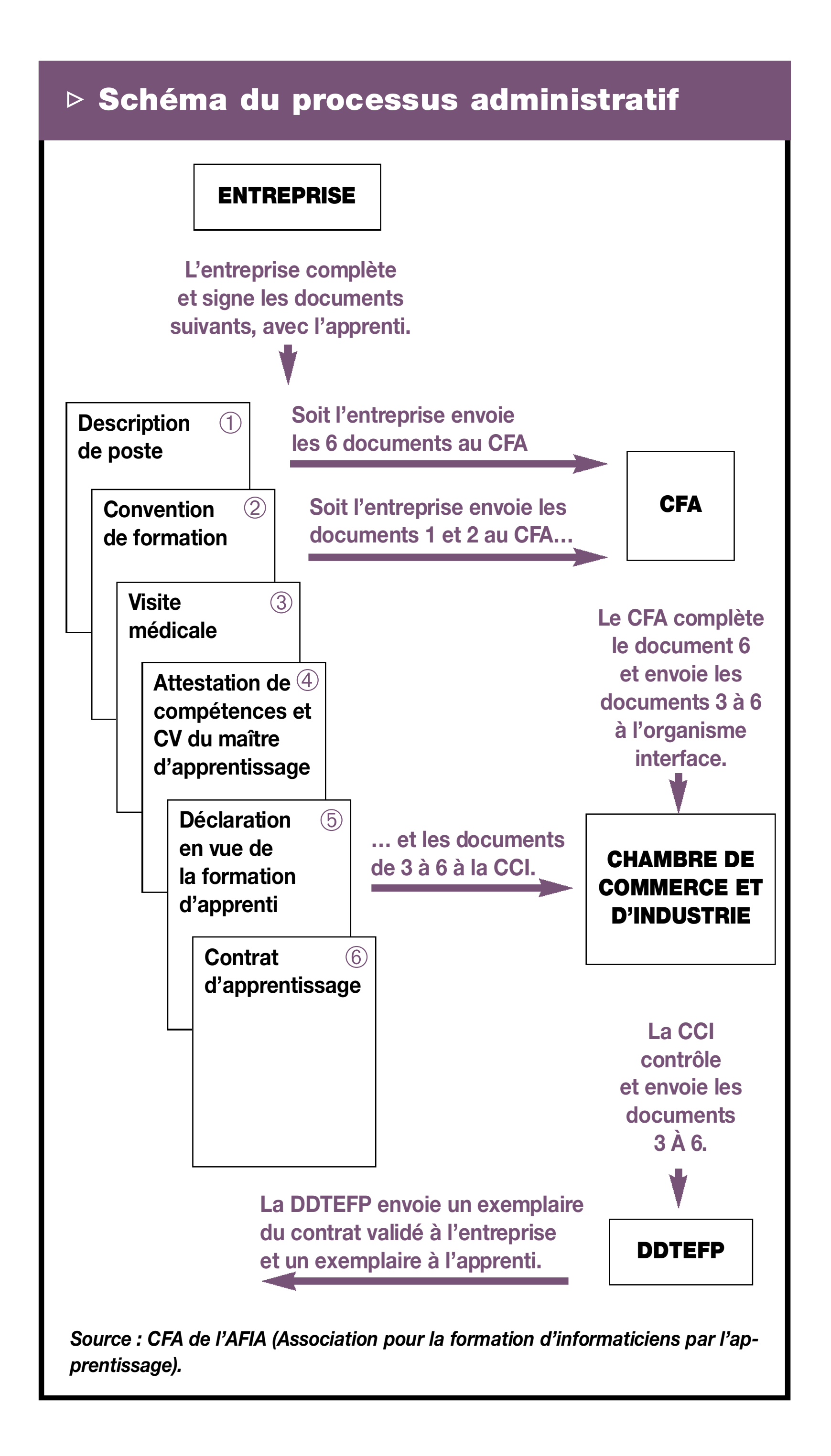
LE DÉROULEMENT DU CONTRAT

Le contrat de travail d'un apprenti comporte quelques spécificités du fait même de l'alternance avec le temps de formation en CFA. Temps de travail, congés, rémunération, durée du contrat, conditions de rupture obéissent à des règles particulières.

Première évaluation

Afin de s'assurer que la formation s'engage bien, l'apprenti est convié à un entretien dans les premiers mois de son contrat.

▷ Schéma du processus administratif



Source : CFA de l'AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage).

NOUVEAU

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié par le CFA, dans les deux mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage, à un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA, et, si besoin est, les parents de l'apprenti ou son représentant légal (*article L. 115-2-1 du code du travail*).

Le temps de travail

L'apprenti bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux salariés de l'entreprise. Des règles spécifiques concernent uniquement les apprentis mineurs. Il est donc soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et à la même durée de travail. Particularité : le temps passé par l'apprenti en formation est compris dans l'horaire de travail et est rémunéré.

Par exemple, au CFA de l'AFIA, tous les enseignements dispensés sont conformes à la durée légale du temps de travail, soit 35 heures en moyenne par semaine. Ainsi, si l'apprenti bénéficie des heures ou jours de RTT, ceux-ci ne seront calculés que sur la période en entreprise, l'apprenti n'ayant aucune heure à récupérer sur sa période universitaire.

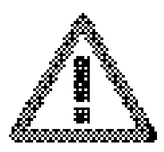
NOUVEAU

Les apprentis peuvent suivre, en dehors du temps de travail, des modules complémentaires à leur cycle de formation et qui ont été acceptés par le CFA. Cette disposition, introduite par la loi de programmation pour la cohésion sociale, leur donne en quelque sorte un DIF (droit individuel à la formation) et permet de renforcer la qualité de la formation en cas de besoins spécifiques.

Les congés

L'apprenti bénéficie des mêmes droits à congés payés que les autres salariés de l'entreprise. Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'apprenti âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peut demander, en plus des congés acquis au titre des congés payés, un congé non rémunéré de trente jours ouvrables.

▷ Bien respecter le temps de formation



En aucun cas vous ne pouvez imposer à l'apprenti de prendre ses congés payés sur le temps de formation. Vous êtes responsable de sa présence en CFA, il est hors de question de faire manquer des cours à votre apprenti sous prétexte d'une urgence ou d'un projet à boucler.

Il est dans l'intérêt du chef d'entreprise que le jeune décroche son diplôme.

La rémunération

Un minimum. L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables. Son montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son année d'études. Il est fixé chaque année par décret (voir encadré ci-contre). Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Une part variable. Au-delà de cette rémunération minimale, les employeurs peuvent proposer des rémunérations supérieures. Florence A., responsable du programme apprentissage dans une grande entreprise de services informatiques, explique ainsi que « la société rémunère en fonction du niveau d'études préparé sans tenir compte de l'âge ». Les tranches de salaire vont de 647 €, pour les apprentis en formation de niveau bac+2, à 1070 € pour les apprentis en formation de niveau bac+5.

NOUVEAU

Un décret, pris en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale, devrait fixer un nouveau barème de rémunération des apprentis tenant compte de l'âge du jeune et du niveau de diplôme préparé. Il s'agit aussi d'établir un rapprochement entre la rémunération du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation. Le gouvernement a également invité les partenaires sociaux à négocier sur ce sujet.

▷ La rémunération minimale

Le tableau ci-dessous indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum de la convention collective) s'il est supérieur.

Année d'apprentissage	moins de 18 ans	18 à 21 ans	Plus de 21 ans
1re année	25 %	41 %	53 %
2e année	37 %	49 %	61 %
3e année	53 %	65 %	78 %

Attention : ces informations, en cours de modification, sont valables au 10 mars 2005. Pour connaître leur mise à jour, consultez le site www.service-public.fr.

En plus du salaire. L'apprenti bénéficie de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés. Il a droit aux prestations d'assurance maladie et maternité dans les mêmes conditions.

En région parisienne, l'employeur doit rembourser la moitié du prix de la carte Orange ou du titre de transport public utilisé pour se rendre dans l'entreprise.

Durée, succession et prolongation de contrats

La durée du contrat varie de un à trois ans, en fonction du type de diplôme préparé.

NOUVEAU

La loi de programmation pour la cohésion sociale rend possible, par exception, la conclusion d'un contrat d'apprentissage pour une durée variant entre six mois et un an (*article L115-2 du code du travail*). C'est le cas lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

• de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage;

Fiche pratique n° 2

Gérer les situations problématiques

Dans le *Guide de formation de l'apprenti*(*) que le CFA de l'AFIA remet à ses partenaires, une liste des situations problématiques rencontrées est établie. Passage en revue.

L'absentéisme. Toute absence, tant en entreprise qu'à l'université, est placée sous le contrôle de l'entreprise. Les absences doivent être justifiées par un document écrit. L'absentéisme a des conséquences financières pour l'entreprise. En cas d'absences de l'apprenti, elle peut retenir sur son salaire une somme égale au salaire horaire moyen mensuel multiplié par le nombre d'heures d'absence au cours du mois. De plus, si le CFA ne peut attester de la régularité de la présence en cours, l'employeur ne peut bénéficier du versement de la prime au titre du soutien à l'effort de formation pour l'année du cycle de formation concerné.
L'entreprise perçoit aussi une prime calculée en fonction des heures de formation. Chaque heure de cours non effectuée par l'apprenti est soustraite du montant de l'aide.

Le changement de maître d'apprentissage. Il est possible en cours de contrat. Dans ce cas, l'apprenti doit le signaler le plus rapidement possible au CFA, qui communique à l'entreprise les formulaires nécessaires à l'enregistrement de ce changement. À la réception des documents complétés par l'entreprise, le CFA les transmet aux administrations concernées.

Le redoublement. En cas d'échec à l'examen final et sous réserve de la décision du jury d'examen, la prolongation de l'apprentissage est admise pour un an au maximum, soit par prorogation du contrat initial, soit par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La rupture d'un contrat d'apprentissage. Au-delà des deux premiers mois, la rupture du contrat d'apprentissage relève d'un accord entre l'employeur et l'apprenti, ou bien du conseil des prud'hommes en cas de faute grave, de manquements répétés de l'apprenti ou de l'employeur à ses obligations ou en raison d'une inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel vous souhaitiez le préparer. (Pour en savoir plus, voir page 33 le paragraphe sur les « conditions de rupture »).

(*) Document en date du 4 février 2005.

• de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu;
• dont une partie a été obtenue par la VAE (validation des acquis de l'expérience);
• dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées en CFA ne peut être inférieur à 400 heures par an (*article L116-3 du code du travail*). Si le contrat est d'une durée inférieure à un an, le nombre d'heures de formation est calculé au prorata de la durée du contrat.
Par ailleurs, la durée du contrat peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

NOUVEAU

En principe, la durée du contrat peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sous réserve de l'autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage. Pour les apprentis ayant un niveau supérieur au bac, l'avis favorable du président d'université ou du directeur de l'établissement d'enseignement supérieur devient suffisant.

En cas d'entrée « hors cycle » d'un apprenti (c'est-à-dire hors période légale), une évaluation de ses compétences doit obligatoirement être réalisée avant la signature du contrat (*article L115-2 du code du travail*). Cela permet d'aboutir à une personnalisation du contenu et de la durée du parcours de formation.

Des contrats successifs. Il est possible de conclure des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes. Toutefois, il est impossible de conclure plus de trois contrats successifs en vue de préparer des diplômes de même niveau.

NOUVEAU

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour un an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un nouvel employeur.

Les conditions de rupture

CE QUE DIT LA LOI.

Selon l'article L117-17 du code du travail, « le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements

répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer. »

Durant les deux premiers mois, la rupture doit être constatée par écrit et notifiée au CFA et à l'organisme interface. Elle ne peut alors donner lieu à indemnité, à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Au-delà du deuxième mois, trois formes de résiliation sont possibles : à l'amiable, unilatérale, judiciaire.

• La résiliation à l'amiable implique un accord exprès et bilatéral de l'employeur et de l'apprenti, constaté par écrit ;

• la résiliation unilatérale est possible en cas d'obtention du diplôme : l'apprenti peut mettre fin à son contrat avant le terme fixé ;

• enfin, la résiliation judiciaire est demandée par l'une ou l'autre partie, à défaut d'accord entre elles. L'employeur ne peut pas rompre lui-même le contrat et envoyer une lettre de licenciement. Une telle rupture serait abusive. La résiliation est du ressort du conseil de prud'hommes. Elle ne peut être prononcée que dans les cas énumérés dans la loi (voir page précédente).

Les fautes graves. Côté employeur, les fautes graves peuvent être : l'absence complète de formation ou le non respect de la progression pédagogique, un travail demandé étranger à la formation, des coups et blessures, etc. Côté apprenti, ce sont par exemple : l'absentéisme ou des retards répétés en entreprise ou au CFA, des manquements répétés à la discipline du travail, une insuffisance de travail au CFA, etc.

LE CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE

Aux deux dimensions du contrat d'apprentissage, formation et contrat de travail, correspondent deux types de contrôles assumés par les inspecteurs de l'apprentissage et par les inspecteurs du travail.

Le rôle des SAIA

Un SAIA (service académique de l'inspection de l'apprentissage) est présent auprès de chaque rectorat. Il assure le contrôle de la formation

de l'apprenti dans l'entreprise et au CFA. L'inspection de l'apprentissage est assurée par des fonctionnaires des corps d'inspection à compétence pédagogique ou, dans le cas de l'enseignement supérieur, par des enseignants-chercheurs. Dans certains cas, l'inspecteur de l'apprentissage peut intervenir dans l'entreprise conjointement avec l'inspection du travail.

Mission de conseil. Le SAIA peut apporter son concours à l'information et à la formation des maîtres d'apprentissage. Il a aussi un rôle de conseil auprès des CFA.

Mission de contrôle. Les contrôles ne se font pas en réalité de façon aléatoire, faute de disponibilité suffisante des inspecteurs. Ils sont généralement opérés à la suite de la plainte d'un apprenti, qui n'aura pas pris soin de s'adresser d'abord à son CFA ou bien dont le CFA n'aura pas réussi à faire évoluer une situation critique.

Jacques Mirabel, inspecteur de l'Éducation nationale et coordinateur du service académique de l'inspection de l'apprentissage à Grenoble, détaille les différentes attributions des corps d'inspection dans le domaine de l'apprentissage : « Nous sommes en charge, pour le compte de l'État, du contrôle administratif, financier et pédagogique des CFA. S'agissant du contrôle financier, même si l'État a la capacité juridique de le réaliser, ce sont les conseils régionaux qui l'assument en général. Notre contrôle se situe donc sur le plan de la pédagogie. »

Contrôle des conditions de travail. « Nous nous attachons par exemple au respect des horaires de formation dans les CFA, à la qualité des enseignements. En entreprise, nous pouvons vérifier les conditions de formation de l'apprenti, la nature des postes de travail attribués, nous sommes notamment attentifs à l'inadaptation du poste de travail au référentiel de formation. Nous contrôlons également les compétences des maîtres d'apprentissage. »

Mise en demeure possible. « Comme les inspecteurs du travail, nous avons la possibilité de mettre en demeure l'entreprise de respecter nos préconisations dans un certain délai. Si elle ne respecte pas cette mise en demeure, nous pouvons demander au préfet de retirer le droit à l'entreprise d'embaucher des apprentis. Il faut toutefois signaler qu'il y a peu de problèmes dans l'enseignement supérieur. Les jeunes bénéficient d'une plus grande autonomie et d'une plus grande capacité à faire part de leurs interrogations et revendications auprès des entreprises. »

> *“ Comme les inspecteurs du travail, nous avons la possibilité de mettre en demeure l'entreprise. ”*

Le rôle de l'inspection du travail

La mission de l'inspecteur du travail est double. Lorsqu'il constate des infractions, l'inspecteur peut engager une procédure.

Mission de conseil. L'inspecteur du travail peut conseiller et informer les employeurs sur leurs droits et obligations.

Mission de contrôle. L'inspecteur du travail est compétent pour contrôler l'application de la législation applicable aux apprentis : durée du travail, heures supplémentaires, repos hebdomadaire, congés payés, salaire, visites médicales, application des conventions collectives, conditions de travail, hygiène et sécurité.

Une procédure d'opposition. S'il constate des infractions, l'inspecteur peut engager une procédure d'opposition à l'embauche d'apprentis ou de suspension du contrat. Cela peut se produire quand l'employeur ne respecte pas certaines de ses obligations, comme par exemple l'envoi de son apprenti en formation au CFA ou quand il charge l'apprenti de tâches sans relation avec l'objectif du contrat. Autre hypothèse : si les conditions d'exécution du contrat sont de nature à porter atteinte à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

▷ À retenir • Réussir son recrutement •

1. Définir le poste et le profil du candidat
2. Désigner un maître d'apprentissage
3. Choisir la formation
4. Sélectionner le jeune comme tout candidat à l'embauche
5. Se faire accompagner pour les démarches administratives
6. Assumer ses engagements : le contrat d'apprentissage est un contrat de travail et l'apprenti un salarié

PARTIE 2

Former

Le principe même de l'apprentissage repose sur la relation tripartite entre l'entreprise, le jeune et un organisme de formation, le CFA (centre de formation d'apprentis). Les trois protagonistes sont les partenaires du projet de formation du jeune. Chacun avec ses obligations propres. Cette relation est faite notamment de multiples échanges entre employeurs et CFA. L'implication des entreprises auprès des CFA peut prendre diverses formes : participation à la gestion, financement, association à la sélection des apprentis, suivi du déroulement de la formation par les maîtres d'apprentissage, évaluation de la formation...

Parmi le millier d'organismes gestionnaires de CFA, vous trouverez une diversité d'acteurs et de cursus de formations. Et probablement un diplôme correspondant à votre besoin.

Sommaire

Les CFA, partenaires formation

CHAMBRES DE COMMERCE OU DE MÉTIERS, universités, lycées… : tous peuvent gérer des CFA. C'est dire si le terme recouvre des réalités multiples. Des réalités que vous appréhenderez dans la relation établie avec vos interlocuteurs au sein du CFA.

QU'EST-CE QU'UN CFA ?

L'exercice de définition des CFA fait apparaître la multiplicité de leurs structures.

Définition

Les CFA (centres de formation d'apprentis) sont des établissements d'enseignement dispensant une formation générale, technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articuler avec elle.

Conventions. Les CFA sont créés, pour une durée de cinq ans renouvelable, par convention avec la région responsable de l'organisation et de la gestion des formations en apprentissage sur son territoire. Un petit

Des CFA hors murs

Certains CFA, et c'est souvent le cas à l'université, n'ont pas d'équipe pédagogique propre et passent alors un contrat avec un ou plusieurs établissements pour utiliser les locaux et les enseignants. Aucun cours ne se déroulant dans leurs murs, ils sont alors dits CFA « hors murs ». Certains ont un rôle uniquement administratif, juridique et financier, tandis que d'autres assurent un suivi pédagogique grâce à des chargés de mission pédagogiques affectés aux promotions.

Fiche pratique n° 3

Calendrier de la formation

Au cours d'une année de formation, la relation entreprise-CFA est jalonnée de dates-clés.

Début de la formation : réunion des maîtres d'apprentissage au CFA. Des explications sont données sur le rôle et les obligations du maître d'apprentissage. C'est aussi une opportunité d'échanges à la fois avec les tuteurs enseignants et d'autres maîtres d'apprentissage.

À chaque fin de session en entreprise : remplir le livret d'apprentissage. C'est l'occasion de faire le point sur le travail accompli par l'apprenti et d'anticiper sur ce qu'il fera à son retour en entreprise.

Au moins une fois dans l'année : le tuteur formateur effectue une visite dans l'entreprise. Cette visite permet au tuteur enseignant d'apprécier la relation entre ce que l'apprenti étudie en formation et ce qu'il pratique en entreprise.

En fin d'année : participation au jury pour la validation du diplôme. L'appréciation de l'entreprise compte réellement. Un apprenti peut être recalé pour insuffisance de travail en entreprise.

Réunion annuelle de bilan de la formation. Au cours de cette réunion, les entreprises peuvent indiquer les évolutions souhaitées, tant sur le contenu du diplôme que sur le rythme de l'alternance.

nombre de CFA, dits « à convention nationale », ont été créés par convention passée avec l'État. Ils sont tous sous la tutelle pédagogique d'un ministère : Éducation nationale, Agriculture et Pêche, mais aussi ministère de la Jeunesse et des Sports, ministère de l'Industrie…

Organismes gestionnaires. Les CFA sont gérés par des organismes privés (51,2 %), des chambres de métiers ou de commerce et d'industrie (32,5 %), des établissements publics d'enseignement (lycées, universités, sections d'apprentissage (12,9 %), etc. (*Source : Repères et références statistiques, édition 2004, DPD-MEN*).

Les types de structures

Pour la plupart des formations autres que le BTS, les CFA peuvent adopter différents types de structures :
• soit l'université est seul organisme gestionnaire ;
• soit l'organisme gestionnaire est une association loi 1901 où coopèrent des établissements d'enseignement supérieur et des organismes professionnels ou des entreprises ;

▷ Les écoles d'ingénieurs

Parmi les écoles d'ingénieurs, il faut distinguer les établissements qui privilégient surtout les élèves titulaires d'un bac S ou issus de classes prépas, et dont certains permettent à leurs étudiants d'effectuer une partie de leur cursus en apprentissage, des FIP (formations d'ingénieurs en partenariat).

FIP. Ces dernières sont nées en 1991, alors que les industriels se plaignaient d'une pénurie d'ingénieurs de terrain. Créées à l'origine sous le nom de NFI (nouvelles formations d'ingénieurs), elles ont été parmi les premières formations du supérieur à investir la formule de l'apprentissage. Certaines proposent donc un cursus en alternance accessible à des bacheliers technologiques ou à des diplômés de niveau bac+2. Elles délivrent le titre d' « ingénieur diplômé » protégé par la Commission des titres d'ingénieur.

Les FIP entretiennent un rapport étroit avec les entreprises de leur branche. Les entreprises apprécient le pragmatisme des ingénieurs passés par ces écoles et non par le moule des classes prépas. Elles interviennent d'ailleurs dans la définition des programmes, l'organisation des cursus, la validation de l'examen.

D'autres écoles d'ingénieurs, une vingtaine, se sont converties à l'apprentissage. Cette possibilité est offerte aux élèves, une fois qu'ils ont été sélectionnés et intégrés dans l'école selon les critères valables pour tous les élèves.

À l'ISEP (Institut supérieur d'électronique de Paris), les étudiants qui le souhaitent (une vingtaine chaque année) peuvent ainsi suivre les deuxième et troisième années du cycle ingénieur par la voie de l'apprentissage. Et depuis la rentrée 2004-2005, vingt élèves titulaires d'un DUT en génie électrique et informatique industrielle, en mesures physiques ou en génie des télécommunications et réseaux ou d'un BTS électronique, choisis parmi les meilleurs, peuvent suivre l'intégralité du cycle ingénieur par la voie de l'apprentissage.

➜ Pour en savoir plus : www.isep.fr.

▷ Les écoles de commerce

De très nombreuses écoles forment en alternance aux métiers du commerce, de la gestion et du management. Les ESC (écoles supérieures de commerce) sont les pionnières en matière d'apprentissage et elles sont les plus cotées sur le marché des formations commerciales. Ce sont aussi celles qui forment le plus d'étudiants. Sur une quarantaine d'écoles de commerce recrutant après une classe préparatoire pour trois ans d'études, vingt-cinq proposent une section d'apprentissage (voir des exemples d'écoles de commerce offrant des programmes en apprentissage en page 54).

Dans la plupart de ces écoles, l'apprentissage ne démarre pas dès la première année d'études. Il est proposé en deuxième et troisième années. Chaque école adopte le rythme d'alternance qui lui convient.

Si la procédure de sélection à l'entrée est identique pour tous les étudiants, la formule reste majoritairement réservée au public traditionnel des grandes écoles, alimenté par les classes préparatoires et, dans une moindre mesure, par les BTS ou les DUT. Sur le contenu, peu de choses diffèrent entre la formation classique et celle en apprentissage, les étudiants étant tous mélangés.

En dehors des écoles de commerce, qui recrutent pour trois ans d'études après une prépa, et des universités, d'autres établissements proposent une formation commerciale en apprentissage. Mais tous ne disposent pas d'une reconnaissance officielle.

• soit une branche professionnelle, une entreprise ou une chambre consulaire passe une convention avec une université à laquelle elle sous-traite tout ou partie de la formation assurée dans le CFA qu'elle gère.

Ces deux derniers modes d'organisation laissent la place à une écoute constante des besoins des entreprises. La création de nouvelles formations adaptées à leurs attentes est facilitée.

Les CFA pluridisciplinaires. Des CFA, créés sous l'impulsion des entreprises et des universités, peuvent être pluridisciplinaires, c'est-à-dire

Fiche pratique n° 4

Comment choisir un CFA ?

Les critères de choix du CFA dans lequel votre apprenti effectuera une, deux, voire trois années de formation sont à étudier sérieusement. De la qualité des enseignements, de leur adéquation avec les besoins de votre entreprise, des bonnes relations avec le CFA, dépend le succès de l'expérience.

Florence A., responsable du programme apprentissage d'une grande société de services informatiques (345 apprentis dans plus de 50 CFA) réfléchit à l'élaboration d'une « grille de référencement » des CFA pour rendre plus facile la sélection en fonction des critères « maison ». La responsable, forte de son expérience, vous propose de vous poser les questions suivantes.

- **Sur le recrutement.** « Quelles sont les techniques de recrutement du CFA ? La présélection des CV est-elle pertinente ? Diffuse-t-il des annonces ? »
- **Sur le suivi pédagogique.** « Combien d'apprentis sont gérés par le tuteur pédagogique ? Quel est le nombre de visites en entreprise ? Quels sont les documents de liaison ? »
- **Sur la capacité d'adaptation.** « Un exemple : le CFA a l'habitude de prévenir le maître d'apprentissage en cas d'absence de l'apprenti. Mais notre entreprise souhaite que l'alerte soit également donnée au service recrutement, le CFA sera-t-il réactif ? »
- **Sur les relations.** « Comment implique-t-il l'entreprise dans l'évaluation de l'apprenti, dans les programmes, les conseils d'administration ? »

D'autres critères encore doivent guider votre choix.

- **Le rythme de l'alternance.** Convient-il aux contraintes du poste occupé ?
- **Les résultats.** Quels sont les taux de succès aux examens et les taux d'insertion des élèves ? Quels sont les taux de rupture des contrats ?
- **Les enseignants.** Quel est leur profil ? Quelles sont les méthodes pédagogiques employées ?
- **L'organisation.** Quel est le matériel disponible ? Combien d'élèves sont accueillis dans une promotion ? La formation est-elle réservée à un public d'apprentis ou bien mélange-t-elle apprentis et non apprentis ?

offrir des formations dans des domaines divers. C'est le cas par exemple du CFA Sup 2000, qui propose 53 diplômes dans les domaines de l'informatique, du commerce, de la gestion et de l'industrie. Il accueille 1 853 apprentis, dont 210 sont en contrat dans des entreprises adhérentes des Fédérations Syntec et CICF. Près de 1 000 entreprises travaillent avec ce CFA universitaire, le plus important de France.

➜ Pour en savoir plus : www.cfasup2000.net.

Les CFA spécialisés. De son côté, le CFA de l'AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage), autre CFA universitaire créé et géré par une association d'entreprises, a pour objectif de former

des futurs cadres informaticiens. Aujourd'hui, 250 entreprises participent à la formation de 450 jeunes apprentis informaticiens.
➜ Pour en savoir plus : www.cfa-afia.com.

Les ressources financières

Le financement des CFA est assuré par la **taxe d'apprentissage**, les contributions des branches professionnelles, la participation de l'organisme gestionnaire, les subventions de l'État ou de la région (si la convention de création du CFA l'indique) et les produits d'exploitation du CFA.

taxe d'apprentissage ↙
Pour en savoir plus sur cette taxe, rendez-vous en page 84.

Le contrôle

Le **SAIA** (service académique de l'inspection de l'apprentissage) contrôle les enseignements dispensés dans les CFA (profil des formateurs, horaires, pédagogie) et peut également intervenir en cas d'absence manifeste de formation dans l'entreprise.

SAIA ↙
Pour en savoir plus sur le rôle des SAIA, rendez-vous en page 34.

VOS INTERLOCUTEURS

Chaque CFA a un mode de fonctionnement qui lui est propre, mais quelques constantes sont généralement présentes dans la constitution de l'équipe d'encadrement.

Le passage suivant a été réalisé, notamment, à l'aide du *Guide de l'apprenti* édité par la région Île-de-France, édition 2004.

La direction du centre de formation d'apprentis organise la formation en suivant un projet pédagogique commun établi entre l'entreprise et le CFA (voir encadré « Objectif qualité », page 44). Elle désigne le tuteur enseignant et fournit les renseignements administratifs liés au contrat. Elle procure au maître d'apprentissage toute la documentation

▷ Objectif qualité

Soucieuse de garantir une qualité minimale aux étudiants apprentis, la région Île-de-France a élaboré, à l'attention des directeurs de CFA, un cahier des charges sur les « conditions de réussite de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur » (document diffusé en avril 2002).

Première suggestion : au CFA de garantir la coopération entre l'établissement de formation, l'entreprise et l'apprenti. Parmi ses recommandations, la région encourage la signature tripartite d'un « projet de formation contractualisé » qui précise le rôle de chacun.

Deuxième suggestion : au CFA de délivrer un cursus adapté à la spécificité de l'apprentissage. À lui de prendre en compte les expériences vécues en entreprise. Il devrait aussi veiller au développement de compétences transversales et comportementales, grâce au travail par projets et à l'enseignement d'une démarche qualité.

Enfin, le document du conseil régional met l'accent sur la nécessaire autoévaluation de l'apprenti et préconise le développement de l'individualisation de la formation (voir plus loin les informations sur le livret d'apprentissage, page 75).

pédagogique nécessaire au suivi de l'apprenti et elle le tient au courant de la tenue des examens.

Le tuteur enseignant forme, avec le maître d'apprentissage, le binôme en charge du double tutorat de l'apprenti. Il est l'interlocuteur privilégié du maître d'apprentissage au sein du CFA. Les deux tuteurs échangent en permanence pour assurer le meilleur suivi et la bonne progression de l'apprenti. En cas de difficultés en entreprise, le tuteur enseignant a un rôle de médiateur entre l'apprenti et le maître d'apprentissage. Il se rend dans l'entreprise, au moins une fois par an, pour vérifier que les tâches confiées à l'apprenti sont bien en adéquation avec le diplôme préparé.

Le tuteur enseignant est un formateur chargé de suivre personnellement plusieurs apprentis. Il aide chacun à faire le lien entre son travail

en entreprise et les enseignements suivis. Il fait régulièrement, avec l'apprenti, un bilan de son évolution. Il remplit la partie qui lui est réservée dans le livret d'apprentissage.

Les formateurs dispensent un enseignement mêlant théorie et pratique. Ils doivent utiliser les expériences des apprentis en entreprise dans leurs cours.

NOUVEAU

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a introduit l'obligation pour les personnels dispensant des enseignements techniques et pratiques d'effectuer périodiquement des **stages pratiques en entreprise** (*article L116-5 du code du travail*). Les conditions et modalités de ces stages devraient être définies par décret.

Le conseil de perfectionnement donne son avis et intervient sur l'organisation et le fonctionnement du CFA : déroulement des formations, relations avec les entreprises, règlement intérieur, création de nouvelles sections… Sa composition varie en fonction de la structure du CFA.

Le conseil de perfectionnement du CFA de l'AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage) est composé à parts égales de représentants des entreprises et d'universitaires. Comme l'explique Jean Dubuc, son directeur : « Nous nous réunissons une fois par an et nous examinons les modifications possibles des programmes de formation. C'est l'occasion pour les entreprises de signaler les évolutions qui leur semblent indispensables. Nous tenons à coller aux besoins de l'entreprise. Un exemple parmi d'autres : nous avons intégré l'enseignement du progiciel SAP dans les programmes d'une de nos formations. »

« Nous tenons à coller aux besoins de l'entreprise. »

▷ À retenir • Les « fondamentaux » des CFA •

1. Les CFA sont multiples.
2. Ils sont à l'écoute des besoins des entreprises.
3. Certains ont déjà l'habitude de travailler avec des entreprises de la Branche.

FORMER

Les formations accessibles

TOUS LES CURSUS DE FORMATION sont accessibles par le biais de l'apprentissage. Du CAP au BEP, en passant par les bacs pro, les BTS et DUT jusqu'aux niveaux licence, master et formations d'ingénieur. En raison de la réforme LMD (licence, master, doctorat) en cours, l'apprentissage s'adapte et revoit ses intitulés.

Outre les diplômes nationaux, il existe aussi des titres homologués, construits sur des programmes proches des besoins des entreprises. Là encore, une réforme est en cours pour aboutir à la mise en place d'une nouvelle nomenclature par la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle).

Nous ne nous intéresserons donc ici qu'aux diplômes d'un niveau minimum bac+2. Nous en avons répertorié quelques-uns, soit parce qu'ils sont parmi les plus populaires auprès des futurs apprentis susceptibles d'intéresser les Fédérations Syntec et CICF, soit parce que, accueillant moins d'élèves, ils sont toutefois en adéquation avec les attentes des métiers de la Branche.

DES BTS

Les BTS comptent plus de la moitié des apprentis du supérieur. Ils se préparent sur deux ans dans des STS (sections de techniciens supérieurs) implantées dans des lycées publics ou privés.

✔ Le niveau d'entrée requis est le baccalauréat.
✔ Le temps de présence minimum en formation est de 1 350 heures.

Voici quelques exemples de BTS se préparant par l'apprentissage et qui concernent plus particulièrement les entreprises de la Branche.

• **BTS informatique de gestion, option développeur d'applications.** Métiers visés : développeur d'applications, concepteur, analyste programmeur.

▷ Qu'est-ce que le LMD ?

Afin d'harmoniser l'enseignement supérieur en Europe d'ici à 2010, un nouveau système est mis en place : le LMD (licence, master, doctorat). La grande majorité des universités françaises l'ont déjà adopté. Les grandes écoles sont également concernées. Dans ce cadre, le premier niveau de diplôme universitaire généraliste est la licence (bac+3). Ensuite, les étudiants peuvent préparer un master (bac+5), qui remplace les anciens DESS (diplômes d'études supérieures spécialisées) et DEA (diplômes d'études approfondies), et enfin, un doctorat (bac+8), ce dernier diplôme n'étant pas, bien entendu, préparé en apprentissage. Les diplômes généralistes qu'étaient le DEUG (diplôme d'études universitaires générales), de niveau bac+2, et la maîtrise, à bac+4, ne disparaissent pas formellement, mais deviennent des niveaux intermédiaires. Dans l'immédiat, les BTS et les DUT demeurent également.

Pour obtenir leur diplôme, les étudiants engrangent des crédits : 60 sont nécessaires pour valider chaque année d'études. Un BTS ou un DUT correspondent donc à 120 crédits, une licence à 180 crédits, un master à 300 crédits.

• **BTS informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques.** Métiers visés : technicien supérieur en informatique, technicien bureau d'études, développeur d'applications, intégrateur de systèmes et réseaux, installateur de systèmes informatiques.
• **BTS études et économie de la construction.** Métiers visés : chargé d'études techniques du bâtiment, métreur tous corps d'état, technicien bâtiment, technicien d'études, assistant économiste de la construction, technicien études de prix.
• **BTS constructions métalliques.** Métier visé : technicien supérieur en construction métallique.

▷ DES DUT

Les DUT se préparent au sein d'IUT (instituts universitaires de technologie) rattachés aux universités, sur deux ans.

✔ Le niveau d'entrée requis est le baccalauréat.
✔ Le temps de présence en formation est compris entre 1 500 et 1 600 heures.
✔ Certains DUT peuvent se préparer en apprentissage sur deux ans ou bien simplement sur un an. C'est le cas par exemple du DUT informatique du CFA Sup 2000. Pour l'option deux ans en apprentissage, le nombre d'heures en CFA s'élève à 1 600. Dans l'hypothèse où l'apprentissage s'effectue seulement en deuxième année, le nombre d'heures en CFA se monte à 720.

Voici quelques exemples de DUT qui concernent plus particulièrement les entreprises de la Branche.

- **DUT informatique.** Métiers visés : analyste-programmeur, administrateur de données ou réseaux, assistant chef de projet, concepteur développeur d'applications Web.
- **DUT GEII (génie électrique et informatique industrielle).** Métiers visés : technicien supérieur compétent dans les techniques modernes des automatismes, de l'électronique et de l'informatique des systèmes.
- **DUT GTR (génie des télécommunications et réseaux).** Métiers visés : administrateur réseau, responsable d'exploitation réseau, technicien d'installation ou de maintenance informatique et réseau.
- **DUT génie mécanique et productique (GMP).** Métiers visés : projeteur en bureau d'études, responsable d'une unité de production, technicien supérieur qualité.
- **DUT génie civil option bâtiment.** Métiers visés : postes de conducteur de travaux, de projeteur, de responsable du service entretien maintenance.

DES LICENCES PROFESSIONNELLES

Ce diplôme se prépare en un an. Les licences professionnelles sont délivrées par une université, mais les cours peuvent avoir lieu à la fac ou au sein d'établissements partenaires, lycées ou IUT. À la différence des BTS ou des DUT, les licences professionnelles ne portent pas un nombre limité d'appellations. Elles sont en effet souvent créées pour répondre aux besoins spécifiques en terme de recrutement d'une région, par exemple.

▷ La MIAGE

La filière MIAGE (méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises) est au carrefour de l'informatique et de la gestion des entreprises. Avec le LMD, elle se transforme en un diplôme de niveau bac+5. Son cursus en apprentissage dure de un à trois ans et couvre la troisième année de la licence (sous contrat d'un an) et les deux années du master (contrat de un ou deux ans).

À titre d'exemple, dans les six universités d'accueil du CFA AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage), les masters MIAGE offrent des spécialités différentes. À l'IAE de Paris (université Paris I Panthéon-Sorbonne), le master MIAGE et SIC (systèmes d'information et de communication) débouche sur des métiers liés au management de projets SIC. Tandis qu'à Évry, le master sciences et ingénierie mention MIAGE, spécialité ingénierie logicielle pour le Web, prépare à des emplois d'ingénieurs experts de la problématique Web.

➜ Plus d'infos sur le site www.cfa-afia.com.

✔ Le niveau d'entrée est bac+2, effectué dans un domaine compatible avec celui de la licence professionnelle. L'accès est également possible avec un diplôme ou titre homologué par l'État, de même niveau, ou grâce à la validation d'une expérience professionnelle.
✔ Le temps de présence en formation varie en fonction des établissements.
✔ Plus de 200 licences professionnelles sont ouvertes en apprentissage. Ce diplôme est amené à se développer dans le cadre de la réforme LMD, puisqu'il devient le premier niveau de référence.

Voici trois exemples de licences professionnelles préparées par apprentissage, qui concernent plus particulièrement les entreprises de la Branche.

• Licence professionnelle génie civil et construction : projeteur DAO/CAO (*), multimédia dans le BTP. Cette formation est proposée par le CFA de l'université Montpellier II et dispensée à l'IUT de Nîmes. Métiers

visés : postes de projeteur dans le BTP, les bureaux d'études, les cabinets d'architectes…

(*) DAO/CAO : dessin assisté par ordinateur/conception assistée par ordinateur.

• **Licence professionnelle analyste concepteur des systèmes d'information et de décision.** Le CFA Formasup Paris est le partenaire du CNAM (Conservatoire national des arts et métiers) pour cette formation. Métiers visés : concepteur, administrateur de sites Web et de sites de commerce électronique.

• **Licence professionnelle systèmes informatiques et logiciels, option génie logiciel.** Cette licence se prépare dans deux universités partenaires du CFA Sup 2000 : l'université Paris V-René-Descartes (IUT de Paris) et l'université Paris XIII (IUT de Villetaneuse). Métiers visés : professionnels de l'informatique capables d'analyser, concevoir et développer des applications distribuées clients-serveurs : développeur Java, analyste programmeur, assistant de projet.

DES MASTERS PROFESSIONNELS ET DESS

Dans le cadre de la réforme LMD, le master professionnel devient le diplôme universitaire professionnel de référence à bac+5. Le master recherche prépare quant à lui au doctorat.

✔ Il se prépare en deux ans après une licence : M1 (première année), et M2 (deuxième année).
✔ L'apprentissage peut être organisé sur les deux années ou seulement sur la deuxième.
✔ Le volume horaire varie d'une université à l'autre (en général aux alentours de 1 000 heures).

Le DESS (diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme à finalité professionnelle préparé en un an après un diplôme de niveau bac+4) va disparaître avec la mise en place du LMD (voir pages 46 et 47), mais de nombreuses universités sont encore en attente de l'habilitation du ministère de l'Éducation nationale, qui transformera leurs DESS en masters. C'est pourquoi nous présenterons encore ici des diplômes sous la terminologie DESS.

Voici quelques exemples de masters et DESS qui concernent plus particulièrement les entreprises de la Branche (voir également l'encadré MIAGE, page 49) :

• **Master études et stratégie marketing-communication.** Ce master est proposé par le CFA Formasup Paris et les enseignements se déroulent à l'IEP (Institut d'études politiques) de Paris.
Métiers visés : chargé d'études, directeur d'études, chef de groupe, planneur stratégique…

master études et stratégie marketing-communication ↙
Pour en savoir plus sur ce master, rendez-vous page 62.

• **Master sciences sociales appliquées aux métiers des études, du conseil et de l'intervention, spécialité consultants et chargés d'études socio-économiques.** Sous réserve de l'habilitation par le ministère, ce master ouvrira ses portes à la rentrée 2005-2006. Il prend la suite du DESS métiers des études économiques et du conseil.
Ce diplôme se prépare à l'université Paris VII-Denis-Diderot et il est proposé par le CFA Formasup Paris.
Métiers visés : consultant et chargé d'études dans de nombreux de domaines (marketing et études de marché, analyse sectorielle, stratégie d'entreprise, organisation, travail et emploi, diagnostic de territoire et développement local, opinion, analyse de conjoncture et prévisions…).

• **Master sciences sociales appliquées aux métiers des études, du conseil et de l'intervention, spécialité PISE (projets informatiques et stratégie d'entreprise).** Sous réserve de l'habilitation par le ministère, ce master ouvrira ses portes à la rentrée 2005-2006. Dans la continuité du DESS applications informatiques à la gestion économique et sociale, ce cursus s'adresse exclusivement aux étudiants en sciences humaines et sociales de tous horizons (histoire, géographie, économie, AES, sociologie, lettres, langues, etc.).
Ce diplôme se prépare à l'université Paris VII-Denis-Diderot, en partenariat avec le CFA ID2F (Île-de-France Formation) - AFTIA (Association pour la formation de techniciens et d'ingénieurs par l'alternance).
Métiers visés : la spécialité prépare à exercer les fonctions ayant trait à la conduite de projet informatique, la maîtrise d'ouvrage, l'interface, l'analyse et le développement, le conseil en systèmes d'information, la

double compétence informatique, la formation et l'assistance aux utilisateurs, etc.

• Master mention informatique, spécialité IRS (ingénierie des réseaux et des systèmes). L'enseignement du master IRS est décomposé en trois parcours, dont deux concernent l'apprentissage : ingénieur d'affaires réseaux et ingénieur services réseaux. Ce diplôme est proposé par l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines et les centres de formation diffèrent en fonction du parcours choisi. Pour le parcours ingénieur services réseaux, les cours ont lieu au CFA AFTI (Association pour la formation aux techniques industrielles) et pour le parcours ingénieur d'affaires réseaux, les enseignements se déroulent à l'ITIN (École supérieure d'informatique, réseaux et télécoms).
Métiers visés : l'objectif du parcours ingénieur d'affaires réseaux est de former des ingénieurs dans le domaine de la gestion de projets de grande envergure, de l'analyse de solutions, de l'audit et de l'évaluation financière des solutions réseaux ; l'objectif du parcours ingénieur services réseaux est de former des ingénieurs dans l'étude, la conception et la mise en place de nouveaux services et applications communicantes.

• Master GMI, spécialité technologies de l'Internet pour les organisations. Ce diplôme, sous réserve des habilitations en cours , est proposé par l'IUP GMI (institut universitaire professionnalisé génie mathématique et informatique) de l'université Paris IX-Dauphine, en partenariat avec le CFA AFIA.
Métiers visés : ingénieur informaticien, en particulier architecte de systèmes et de données dans les sociétés de services et toutes les entreprises et organisations faisant appel aux technologies de l'information et de la communication.

• Master ingénierie en STRI (systèmes de télécommunications et réseaux informatiques). Accessible par l'apprentissage en M2, cette formation, labellisée IUP, est proposée par la section universitaire d'apprentissage de l'université Toulouse 3-Paul Sabatier et préparée dans cette université.
Métiers visés : chef de projet réseaux, administrateur réseaux, ingénieur architecte réseaux, ingénieur sécurité des SI (systèmes d'information), ingénieur de développement de systèmes d'informations répartis, ingénieur avant vente, ingénieur commercial, consultant.

• **Master gestion des ressources humaines et relations du travail.** Ce diplôme est proposé par le CIFFOP (Centre interdisciplinaire de formation à la fonction personnel), département de l'université Panthéon Assas-Paris II, en partenariat avec le CFA Formasup Paris. Le master du CIFFOP est un M2 accessible après validation d'un parcours de formation M1 (niveau bac+4).
Métiers visés : l'objectif est de former les étudiants à exercer des responsabilités dans les DRH des grandes entreprises nationales et internationales du secteur privé ou public, les services fonctionnels ou les unités opérationnelles, les cabinets de consultants.

• **DESS ingénierie des systèmes distribués.** Ce diplôme est proposé par le CFA Sup 2000 et les cours ont lieu à l'université Paris XII Val-de-Marne.
Métiers visés : concepteur et administrateur de systèmes informatiques adaptés aux nouveaux environnements distribués ; chef de projets apte à maîtriser les problèmes résultant de l'hétérogénéité, de l'exigence d'interopérabilité et de communication des nouveaux environnements distribués.

• **DESS ISI (ingénierie des systèmes d'information).** Ce diplôme est proposé par le CFA Sup 2000 et les cours ont lieu à l'université Paris XII Val-de-Marne.
Métiers visés : concepteur et administrateur de systèmes d'information apte à maîtriser les problèmes de gestion et de communication de l'information dans les organisations publiques ou privées.

DES DIPLÔMES D'INGÉNIEUR

5 500 apprentis préparent un **diplôme d'ingénieur** en 2004, contre 5 000 en 2003 selon la Direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. On distinguera ici les FIP (formations d'ingénieurs en partenariat) et les écoles classiques.

diplôme d'ingénieur
Pour en savoir plus sur les écoles d'ingénieurs, rendez-vous au chapitre relatif aux CFA, encadré « Les écoles d'ingénieurs », page 40.

Les FIP. Elles accueillent aujourd'hui plus de 3 500 apprentis. Sur quelque 35 FIP ouvertes en apprentissage, une dizaine propose des options informatique. D'autres offrent des spécialisations en bâtiment et travaux publics, génie industriel, génie électrique, mécanique et productique, pour ne citer que quelques exemples.

Certaines écoles recrutent après le bac pour cinq ans d'études. Mais elles sont plus nombreuses à recruter après un bac+2. Elles sélectionnent leurs élèves sur la base de leurs dossiers scolaires et surtout de leur motivation. Certaines font aussi passer des tests. De nombreux élèves titulaires de DUT et BTS y sont admis. Une seule école, l'IFITEP (Institut de formation d'ingénieurs en techniques d'électroniques de Paris), spécialisée dans les techniques électroniques et informatiques, accueille exclusivement des bacheliers au profil technologique. Elle est aussi la seule à proposer une formule en apprentissage sur la totalité des cinq années d'études.

Dans les autres écoles, les étudiants démarrent un premier cycle sous statut scolaire. Le volume des cours représente 1 800 heures sur les trois années suivantes réalisées en apprentissage.

Les rythmes d'alternance diffèrent selon les écoles mais sont fondés sur un partage du temps : 50 % en entreprise, 50 % en formation.

Les écoles classiques. Près d'une vingtaine d'entre elles offrent la possibilité de l'apprentissage à leurs étudiants déjà intégrés. Ils sont sélectionnés une fois dans la place, sur dossier et entretien. La formation en apprentissage démarre en général en deuxième année de cycle ingénieur.

DES DIPLÔMES D'ÉCOLES DE COMMERCE

Voici quelques exemples d'écoles de commerce accessibles après une classe prépa et qui proposent à certains de leurs étudiants des programmes en apprentissage.

L'ESSEC de Cergy-Pontoise a été la première grande école à proposer l'apprentissage en 1994. Il se réalise sur vingt-quatre mois et le rythme

d'alternance est, au choix, trimestriel, semestriel ou hebdomadaire. Parmi les programmes susceptibles d'intéresser les entreprises de la Branche, on peut citer le programme ESSEC MBA et le mastère spécialisé management des systèmes d'information répartis, proposé en partenariat avec Télécom Paris (école nationale supérieure des télécommunications). Le programme de ce diplôme a pour objectif la résolution des problèmes managériaux posés par la répartition des systèmes d'information.

L'ESC Montpellier est la seule école supérieure de commerce qui permet de suivre la totalité des trois ans de formation en apprentissage. Cette voie est réservée aux titulaires d'un bac+2 obligatoirement obtenu par la voie de l'alternance. Le rythme de formation est de deux semaines en entreprise pour deux semaines à l'école, avec les périodes d'été et les six derniers mois du cursus entièrement consacrés à l'entreprise. Le jeune aura au total cumulé vingt-quatre mois de présence dans la même entreprise.

À l'ESC Pau, l'apprentissage se pratique sur vingt-quatre mois en deuxième et troisième année. Sur des promotions d'environ 210 étudiants, les apprentis sont en moyenne au nombre de 70. Au total, ils sont présents seize mois en entreprise, dont sept mois consécutifs en fin de contrat, et huit mois à l'école.

À l´ESC Tours-Poitiers, l'apprentissage tient une place de choix avec 140 places proposées dans cette voie sur une promotion d'environ 500 étudiants. En troisième année, les seize parcours de spécialisation sont ouverts à l'apprentissage. Parmi eux : marketing et management des services, management des hommes et des organisations, management des systèmes d'information, contrôle de gestion … L'apprentissage peut se dérouler sur douze ou dix-huit mois (dans cette dernière hypothèse, la formule commence en janvier de la deuxième année). L'alternance s'effectue sur un rythme long, de un à plusieurs mois en entreprise.

À l'ESCP-EAP, l'apprentissage se déroule sur les deux dernières années (vingt-quatre mois). Au cours de la deuxième année, les apprentis ont l'obligation, au même titre que les autres étudiants, d'effectuer un

séjour à l'étranger pour suivre des cours dans une université partenaire et mener une mission d'études pour le compte de l'entreprise.

À signaler : treize autres ESC proposent l'apprentissage tout comme l'EM-Lyon, CERAM Sophia-Antipolis, Euromed Marseille, IECS Strasbourg, INSEEC Paris, Negosup.

INFO + OÙ SE RENSEIGNER ?

Pour connaître la formation qui peut répondre à votre demande, vous pouvez consulter les brochures éditées par les conseils régionaux avec la liste des CFA, les adresses et les diplômes préparés. Tous les sites Internet des conseils régionaux sont accessibles depuis le site www.lapprenti.com, qui comporte également un annuaire des CFA.

• Sur le site www.onisep.fr, une carte de France cliquable vous permet d'accéder à une liste des CFA de votre région. Sur la page d'accueil, à la rubrique « Formations - établissements », cliquez sur « Enseignement supérieur ». Ensuite, la recherche se fait par établissements, sélectionnez alors « Centre de formation d'apprentis ».

• Le site www.passinformatique.com vous permet d'accéder à un annuaire exhaustif des formations informatiques, dont certaines se réalisent en apprentissage.

• Sur le site de Syntec ingénierie, www.ingenierie-pro.com, vous trouverez à la rubrique « Formations » une liste des écoles partenaires, dont certaines pratiquent l'apprentissage et vous aurez accès aux différents cursus en alternance, en fonction du niveau du diplôme. Ce type d'informations est en préparation pour les métiers des études et du conseil.

• Le répertoire national des certifications professionnelles, www.cncp.gouv.fr, offre également l'accès à des fiches de présentation des diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification dont certains se préparent en apprentissage. Mais il ne mentionne pas les lieux de formation.

▷ À retenir • Une variété de formations •

1. De nombreuses formations sont accessibles en apprentissage, à tous les niveaux.
2. Les spécialités sont multiples.
3. De plus en plus d'apprentis préparent un diplôme d'ingénieur.

PARTIE 3

Encadrer

Une des particularités de l'apprentissage est d'attribuer à l'entreprise un rôle formateur. Encadré par le maître d'apprentissage, l'apprenti acquiert progressivement les compétences requises par son futur métier. Ceci en étroite coordination avec le CFA (centre de formation d'apprentis), dont les enseignements trouvent une illustration pratique en entreprise.

Il y a pour ainsi dire autant de missions qu'il y a d'entreprises. Elles répondent à la fois à un besoin côté employeur, et à un impératif de mise en situation côté apprenti. Dans cette transmission des savoirs, le rôle du maître d'apprentissage est central. Il est à la fois guide, conseiller et évaluateur de l'apprenti.

Sommaire

Les missions confiées à l'apprenti

DÉFINIR LA MISSION DE L'APPRENTI est une étape fondamentale pour le bon déroulement du contrat. Elle intervient avant la signature du contrat et fait souvent l'objet d'échanges entre le CFA et l'entreprise.

✪ CE QUE DIT LA LOI.

« L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises… » (*article L117-7 du code du travail.*)

Être cohérent

Objectif de cette démarche : établir une véritable cohérence entre le programme de formation du CFA et le travail que peut confier l'entreprise à l'apprenti. Il faut également s'assurer que la mission puisse évoluer au fil du temps, en fonction de l'adaptation du jeune à son poste et du rythme de l'alternance (voir ci-dessous « Pas de rythme idéal »).

Difficulté de l'exercice : il n'existe pas de mission type applicable à tous les apprentis. À chaque employeur de définir leur champ d'action en fonction des besoins de l'activité, du profil des apprentis et des formations suivies. Pour vous aider dans cette démarche, nous avons passé au crible quelques exemples de missions confiées à des jeunes préparant des bac+2, des bac+5 et des titres d'ingénieur dans les secteurs d'activité de la Branche (voir en annexe des descriptifs de poste, page 92).

Pas de rythme idéal

Les rythmes d'alternance sont très divers. Ils peuvent aller de rythmes courts, trois jours en cours/deux jours en entreprise, à des rythmes longs, deux mois/deux mois, voire six mois/six mois, même si cette dernière formule tend à être réservée à des cas spécifiques.

▷ Des apprentis en clientèle dans les SSII

Un apprenti peut exercer une activité en clientèle chez un client d'une SSII (société de services en ingénierie informatique), dès lors qu'il reste sous la responsabilité et l'encadrement de son maître d'apprentissage ou d'un tuteur délégué par lui. Il apprend son futur métier dans l'environnement des clients de son entreprise d'accueil.

Contenu. Afin de conserver la dimension de formation à son activité d'apprenti, il doit impérativement exister une correspondance entre le contenu de la mission exercée chez le client et le référentiel de la formation suivie au CFA, comme pour toute autre mission.

Autonomie. Il peut être plus ou moins autonome, l'autonomie étant une composante fondamentale des capacités requises dans les métiers de services.

Régie. Un apprenti informaticien ne peut pas directement être en régie chez un client. On peut considérer qu'il l'est indirectement si son maître d'apprentissage est en mission en régie chez le même client que lui et si les conditions de la formation sont respectées.

Il vous faudra bien réfléchir au rythme qui convient à la bonne marche de votre entreprise. Tous les acteurs de l'apprentissage le disent : il n'y a pas de rythme idéal. Il faut gérer les absences de l'apprenti, s'organiser en conséquence. Certains ont trouvé une astuce : ils accueillent deux apprentis qui se relaient sur le même poste. Mais pour ce faire, il faut que la formation soit divisée en deux classes.

En aucun cas, le rythme ne pourra changer en cours d'année.

DES MISSIONS À BAC+2

Nous présentons ici deux diplômes de DUT, correspondant à des formations de technicien supérieur, dans deux secteurs différents des Fédérations Syntec et CICF : l'informatique et l'ingénierie.

Le DUT informatique

Fiche d'identité. Le CFA Sup 2000, avec l'IUT de Villetaneuse, propose ce DUT sur deux ans en alternance (d'autres universités organisent l'alternance sur la deuxième année de DUT seulement). Ce diplôme forme des techniciens supérieurs de l'informatique : programmeur ou analyste-programmeur, administrateur de données ou réseaux, assistant chef de projet, ou encore concepteur développeur d'applications Web. La prise en compte des innovations et le développement d'une bonne aptitude à communiquer font partie des objectifs de ce diplôme.
➜ Pour en savoir plus : www.cfasup2000.net.

Rythme d'alternance. Il est d'un mois en entreprise suivi d'un mois au CFA, mais il peut être différent dans d'autres universités.

En deuxième année de DUT informatique, Norman O. travaille chez un éditeur de logiciels de gestion d'entreprise (283 personnes en France). Il explique comment il a abordé, avec un autre élève de sa classe accueilli avec lui, un projet de développement de progiciel planifié sur deux ans.

Formation d'abord. « Comme l'entreprise utilise une nouvelle technologie, Microsoft.NET (*), un langage que nous n'apprenons pas encore à l'école, notre contrat a d'abord débuté par une période de formation qui a duré les trois-quarts de la première année. Nous nous sommes aussi autoformés grâce à des ouvrages, et nos maîtres d'apprentissage nous ont donné des cours et nous ont entraînés sur des “mini-projets”. »

> *“ Nos maîtres d'apprentissage nous ont entraînés sur des « mini-projets ». ”*

Création ensuite. « Autonomes, nous avons ensuite évolué à notre rythme, pour travailler sur un projet de création d'un module supplémentaire d'un progiciel produit par notre société. Notre démarche a été itérative. En fonction de l'évolution de notre travail, les maîtres d'apprentissage nous ont guidés dans la poursuite du projet. Ils nous ont donné des conseils, comme aux autres membres de l'équipe dans laquelle nous sommes intégrés. »

(*) Dernière plate-forme de développement de Microsoft.

Le DUT génie mécanique et productique

Fiche d'identité. Ce DUT est proposé par le CFAI Ingénieurs 2000 et les cours se déroulent à l'institut de technologie du CNAM

(Conservatoire national des arts et métiers). Les enseignements forment des professionnels aptes à s'insérer dans des équipes spécialisées ou polyvalentes des services et départements industriels (bureaux d'études et d'outillage, bureaux de calcul de structures, méthodes, industrialisation, maintenance, organisation et gestion de la production, contrôle-qualité, essais).

À la fin de la deuxième année, les apprentis sont, par exemple, capables de réaliser un dessin d'ensemble, de rédiger un cahier des charges, ou encore d'estimer les performances et la durée de vie d'un produit.
➜ Pour en savoir plus : www.ingenieurs2000.com.

Rythme d'alternance. L'alternance représente 50 % en entreprise et 50 % au CNAM, selon un rythme de deux mois/deux mois.

En contrat d'apprentissage depuis septembre 2003 dans un bureau d'études (70 personnes au total), Sylvain F. est en deuxième année de DUT génie mécanique et productique. Employé dans une agence locale (12 personnes), il explique quelles sont ses tâches en entreprise en vue de se préparer au poste de dessinateur études :

Petites tâches. « Quand je suis arrivé dans l'entreprise, j'ai d'abord été formé à des logiciels de dessin 3D et 2D. J'ai ensuite travaillé dans le service tuyauterie et j'ai réalisé quelques tâches dans les services qui avaient besoin de moi. Cela m'a permis de tester en grandeur nature plusieurs applications étudiées en cours. Dans l'équipe tuyauterie, en utilisant le logiciel 2D, j'ai appris ce qu'est l'isométrie. Cela rejoignait beaucoup mes cours de DAO[1] et de CAO[2]. J'ai également fait du "supportage", c'est-à-dire des dessins de lignes de support, des poutres pour des tuyauteries, par exemple. J'ai aussi réalisé le "cahier des supports" : une transcription explicative des dessins livrés, destinée au client. »

“ En ce moment, je travaille sur un projet de conception. ”

Projet. « En ce moment, je travaille sur un projet de conception. Je me sers de mes cours de dimensionnement et de résistance des matériaux, mais entre la théorie et la pratique, il y a une grande différence. Au CNAM, nous avons étudié les forces se manifestant à des endroits précis, mais dans le cas concret, je dois prendre en compte le vent, les intempéries qui ont un impact sur l'ensemble de la structure.

Comme je rencontrais des difficultés pour résoudre un calcul, mon maître d'apprentissage m'a montré une formule que j'ignorais, combinaison de deux formules que je connaissais ! Il m'a indiqué à quelles forces faire attention et à quel

endroit devait être implanté le supportage. Ce projet fera l'objet de mon mémoire de fin d'études et j'espère pouvoir ensuite intégrer une école d'ingénieurs, toujours en apprentissage. »

(1) DAO : dessin assisté par ordinateur.
(2) CAO : conception assistée par ordinateur.

DES MISSIONS À BAC+5

Diplôme universitaire de référence équivalent à bac+5 dans le cadre du **LMD**, le master est particulièrement prisé par les professions du conseil, dont les recrutements sont souvent ciblés vers des populations hautement qualifiées. Il sera également question ici du DESS, diplôme préparé en un an, à vocation professionnelle. Encore d'actualité aujourd'hui, il disparaîtra une fois la réforme LMD totalement mise en application.

LMD
Pour en savoir plus sur la réforme, lire l'encadré page 47.

Le master études et stratégie marketing-communication

Fiche d'identité. Le CFA Formasup Paris propose, avec l'IEP (Institut d'études politiques) de Paris, un master études et stratégie marketing-communication. Ce master offre la particularité de fournir aux étudiants une double compétence professionnelle, dans le domaine des études (la première année) et dans le domaine du marketing (la deuxième année). Une spécificité adaptée aux exigences des entreprises qui associent souvent ces deux types d'activités. Les diplômés sont destinés à devenir chargé d'études, directeur d'études, chef de produit, chef de groupe, ou encore planneur stratégique.
➜ Pour en savoir plus : www.formasup-paris.com.

Rythme d'alternance. L'apprenti passe une semaine en cours et deux semaines en entreprise. Ce rythme est d'ailleurs apprécié des recruteurs, car il permet à l'apprenti d'assurer un suivi sur une mission (ce que ne permet pas, dans leur métier, un rythme trois jours/deux jours, par exemple). Par ailleurs, une période est bloquée en entreprise durant dix semaines consécutives, de la fin du mois de juillet jusqu'à début octobre.

Florence O., responsable RH d'un groupe de conseil en relations publiques (160 personnes), détaille les missions confiées aux apprentis qui occupent dans cette entreprise des postes de futurs consultants juniors : « Nous accueillons deux apprentis dans une petite structure de notre groupe (18 personnes), spécialisée dans l'étude et la veille des systèmes d'opinion. Les apprentis conduisent des missions tout comme les consultants juniors en contrat. Ils sont rattachés à un tuteur "consultant senior", responsable du pôle auquel ils appartiennent. Ils travaillent ensemble en permanence. »

Les missions. « Un apprenti peut être chargé d'une évaluation médias, c'est-à-dire de l'analyse, à partir d'une action de communication, de ses retombées presse à la fois quantitatives et qualitatives. Autre mission possible : un *benchmark.* Un de nos clients envisage de racheter une entreprise : quels seront les impacts de cette décision sur l'opinion ? Sur l'image de l'entreprise ? C'est le diagnostic des risques et des opportunités d'opinion. Un apprenti peut tout à fait être associé à ce type de missions. Naturellement, il conduit ses missions en liaison étroite avec les équipes qui l'accompagnent et le guident. »

> *“ Les apprentis conduisent des missions tout comme les consultants juniors en contrat. ”*

L'organisation. « L'analyse de contexte, les évaluations médias, les études d'image et l'expression de recommandations aux clients sont autant de missions qui seront réalisées avec des consultants plus confirmés. Les consultants seniors qui encadrent nos apprentis ont le goût de la transmission de leur savoir-faire, ils ont eux-mêmes appris leur métier en grande partie sur le terrain, et certains d'entre eux ont rejoint l'entreprise après avoir été stagiaires. »

Pierre-Nicolas D. est apprenti en première année de master et assistant chargé d'études dans un institut d'études marketing et de sondages d'opinion (250 personnes dans le groupe). Il revient sur ses missions en tant qu'assistant chargé d'études.

La mission. « J'ai débuté ma mission en entreprise trois mois avant le début des cours, en octobre 2004. Mon travail se découpe en trois phases. Tout d'abord, je m'occupe du "suivi terrain". Je programme les questionnaires à l'aide d'un logiciel adapté. Je veille à ce que la structure logique du questionnaire soit respectée. Puis, la réalisation des enquêtes est sous-traitée à un centre d'appels. Mon rôle est alors de vérifier le respect du nombre d'interviews prévues, selon les échantillons établis. Je veille également à ce que l'interviewer ait bien respecté les étapes du questionnaire. La seconde étape consiste en l'analyse des données (tris à plat, tris croisés…). Enfin, à l'aide des résultats obtenus, je réalise le rapport. »

Le maître d'apprentissage. « Mon maître d'apprentissage, la directrice d'études et la directrice de département me conseillent tout au long de la réalisation de l'étude. Par exemple, mon maître d'apprentissage peut me guider dans la création de la maquette. »

L'organisation. « Vu notre rythme d'alternance, nous sommes organisés en binômes. Quand une étude est en cours et que je retourne à Sciences Po, une chargée d'études prend le relais. Je lui explique où j'en suis, où se trouvent les données pour que la coordination soit la plus optimale possible. Les dossiers d'études de marché s'inscrivent en général sur une durée de trois semaines à un mois, de la phase du questionnaire jusqu'au rapport. Dans mon cas, il est par exemple possible de prévoir la sous-traitance téléphonique pour l'administration du questionnaire pendant que je suis en cours. »

> *« Vu notre rythme d'altemance, nous sommes organisés en binômes. »*

Le DESS SIC (système d'information et de connaissance)

Fiche d'identité. Ce DESS, proposé par le CFA de l'AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage) devrait se transformer en master SIC à la rentrée 2005. Les cours sont dispensés à l'université Panthéon-Sorbonne Paris I et à l'IAE (institut d'administration des entreprises). L'objectif du DESS était de former en priorité aux fonctions liées au management de projets SIC : responsable de maîtrise d'œuvre, responsable de maîtrise d'ouvrage, chef de projet, mais aussi aux fonctions de consultant, architecte et urbaniste des SIC, etc.
➜ Pour en savoir plus : www.cfa-afia.com.

Rythme d'alternance. Le rythme d'alternance est de quinze jours en cours, suivis de quatre semaines en entreprise. Un rythme permettant aux apprentis de ne pas rester éloignés trop longtemps de la clientèle.

Céline M., ancienne apprentie, aujourd'hui ingénieur développement dans une PME de conseil en systèmes informatiques (150 personnes), explique en quoi a consisté sa mission, aujourd'hui poursuivie par un autre apprenti : « Je devais mettre en place une méthodologie qualité sur des produits de la société. Cette méthodologie, dénommée MDA(*) (*Model-Driven Architecture*, architecture dirigée par les modèles) était inconnue de l'entreprise, mais enseignée à l'IAE. »

Un défi en guise de mission. « C'était un défi de chercher à l'adapter sur l'outil de gestion de contenus Web Oscar EasyPortal, car elle évolue encore beaucoup. De nombreux groupes de recherche continuent à travailler dessus. Mais

j'ai atteint l'objectif d'élaboration des premières "briques" : donner les étapes à franchir pour arriver à sa mise en place.

Pour y parvenir, je suis passée par plusieurs phases : prise en main de l'outil, application de correctifs et développement des évolutions de l'outil, développements pour des projets clients... Mon maître d'apprentissage me donnait des objectifs, et j'avais carte blanche pour les réaliser. »

“ J'ai également formé les utilisateurs d'Oscar EasyPortal. ”

Point de vue technique. « Dans le cadre de mon contrat, j'ai également formé les utilisateurs d'Oscar EasyPortal, une activité que j'apprécie particulièrement. Enfin, comme j'étais seule à prendre en charge les évolutions de ce produit, je suis intervenue en tant que "point de vue technique" auprès des clients. »

(*) : La méthodologie MDA consiste à créer des modèles abstraits au moyen d'UML (*Unified Modelling Language*) pour modéliser la partie métier d'une l'application.

DES MISSIONS D'INGÉNIEURS

Même si l'apprentissage reste encore une voie d'exception pour la préparation des diplômes d'ingénieur, cette formule se développe et intéresse particulièrement les différentes professions de la Branche. Elle a l'avantage d'associer des formations de très haut niveau à des postes à forte valeur ajoutée en entreprise.

Le diplôme d'ingénieur de l'ISEP

Fiche d'identité. L'ISEP (Institut supérieur d'électronique de Paris) est une école dont l'objectif est de former des ingénieurs généralistes des techniques de l'information et de la communication. Intégrés par la filière classique, les élèves qui le désirent (une vingtaine) peuvent suivre les deuxième et troisième années du cycle ingénieur par la voie de l'apprentissage. L'organisation de la scolarité leur permet de suivre les mêmes enseignements que les autres élèves. Ils ont simplement moins de travaux pratiques. Certains cours bénéficient de l'expérience des apprentis en entreprise.

Rythme d'alternance. La semaine est partagée entre cours et travail en entreprise : trois jours en cours et deux jours en entreprise. Un rythme court et soutenu, auquel les étudiants savent s'adapter.

Yann B. prépare le diplôme d'ingénieur de l'ISEP option systèmes d'intégration et management de projet, un programme entièrement dispensé en anglais. Une particularité appréciée car l'apprentissage permet rarement une expérience à l'étranger. Sur les bancs des cours, 35 élèves, dont seulement neuf Français : Yann « baigne » ainsi en permanence dans des cultures différentes. Ce n'est donc pas un hasard s'il a signé son contrat d'apprentissage avec une grande société de services informatiques présente dans le monde entier : « J'ai intégré l'entreprise en septembre 2003, pour me consacrer à la gestion de projets. J'ai été chargé de piloter la francisation du capital intellectuel d'une solution de gestion d'infrastructures (gestion automatisée de biens et de services), jusqu'ici déployée en anglais. »

“ Le rythme d'alternance m'a permis de suivre le projet sur le long terme. ”

Missions. « Il s'est agi tout d'abord de déterminer les coûts du projet, de planifier et de vérifier les délais de la traduction de plus de 150 livrables. Ensuite, je suis passé à une phase de coordination des activités des traducteurs, architectes des systèmes d'information et consultants, pour assurer la qualité de la traduction. J'ai également répondu à un appel d'offres avec une équipe d'architectes et j'ai assisté des ingénieurs commerciaux pour une présentation marketing de la solution. Et maintenant, je vais participer à l'implémentation chez un client. »

Organisation. « Le rythme d'alternance m'a permis de prendre du recul, de suivre le projet sur le long terme et d'en voir toutes les étapes. Je m'organise en bonne coordination avec mon manager et je gère mon activité de façon autonome. Je fais aussi partie d'une équipe. J'apprends dans les échanges avec elle. »

Maître d'apprentissage. « Mon maître d'apprentissage est la chef de département. Je la vois tous les jours et elle sait toujours se rendre disponible pour répondre à mes questions, pour m'orienter… Ses conseils sont précieux. Mon manager me donne des objectifs au quotidien et suit la progression du projet, tandis que mon maître d'apprentissage m'accompagne davantage sur l'évolution du type de missions.

Enfin, nous avons aussi des réunions d'étape : au minimum une à deux fois par an, avec le manager, le maître d'apprentissage et le tuteur de l'ISEP, pour faire le point sur l'évolution des missions. »

Le diplôme d'ingénieur, spécialité bâtiment et travaux publics

Fiche d'identité. Le CESFA BTP, rattaché à l'école d'ingénieurs du CESI (Centre d'études supérieures industrielles), propose un diplôme d'ingénieur, spécialité BTP, avec trois options : bâtiment, travaux publics et ingénierie de projets. Ouverte en 2003, cette dernière option a pour objectif de former des ingénieurs capables de prendre

en charge des missions de conduite et management de projets BTP, de maîtrise d'œuvre et d'ouvrage. Les métiers visés sont ceux d'ingénieur des techniques de la construction, d'économiste de la construction, de spécialiste de l'ordonnancement, du pilotage et de la coordination.
➜ Pour en savoir plus : www.cesfa-btp.com.

Rythme d'alternance. La formation dure trois ans et 1 800 heures de cours sont dispensées au CFA. L'alternance, quatre-vingt-douze semaines en entreprise et cinquante-deux semaines au CFA, est progressive et variable.

Karl-Stéphan P., ancien apprenti « ingénieur des techniques du bâtiment » au CESFA BTP (option ingénierie BTP), est aujourd'hui conducteur de travaux dans l'entreprise d'ingénierie et d'études techniques (300 personnes) qui l'avait accueilli. **Didier P., directeur des travaux, était son maître d'apprentissage.**

Karl-Stéphan P. : « Mon contrat d'apprentissage s'est déroulé de septembre 2001 à juin 2004. J'ai eu la chance de participer à un chantier d'une durée de vingt-sept mois, une opération hospitalière sur une surface de 33 000 m² : la livraison d'une clinique en bâtiments neufs.

> *« Mon mémoire de fin d'études a également été utile à l'entreprise. »*

À l'époque, l'option ingénierie n'existait pas au CESFA BTP, mais l'école a su s'adapter aux demandes des sociétés d'ingénierie qui accueillaient des apprentis et notre programme a été un peu remodelé. Le rythme de l'alternance de la formation respecte bien notre progression dans le métier. Au début, nous découvrons l'entreprise, son environnement, et petit à petit, nous prenons des responsabilités jusqu'à devenir quasi autonomes. »

Didier P. : « Karl-Stéphan avait un rôle d'encadrement des entreprises présentes sur le chantier. Il vérifiait la conformité des prestations exécutées avec les prescriptions du marché. Il contrôlait l'avancement des travaux, les devis des travaux modificatifs. Un rôle technique mais aussi financier. »

Karl-Stéphan P. : « Sur le terrain, au fur et à mesure de l'avancée des travaux, nous devons préparer l'arrivée de chaque corps d'état. En cours, nous avons étudié chacun d'eux. Cela nous a préparés à les accueillir. En revanche, seule l'expérience de terrain nous a permis d'acquérir une vision de synthèse du travail à fournir quand les différents corps sont présents en même temps sur le chantier.

Mon mémoire de fin d'études a également été utile à l'entreprise. Mon sujet était : la mise en route du bâtiment, comment faire pour qu'un bâtiment fonctionne à l'heure ? Un sujet directement inspiré d'une expérience vécue. L'entreprise avait réceptionné

▷ Des apprentis… déjà ingénieurs

Le CFA Pétrole-Moteurs Île-de-France s'adresse à des ingénieurs de grandes écoles et diplômés des universités souhaitant suivre une formation « métier » complémentaire à l'École du pétrole et des moteurs, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Ils préparent le diplôme d'ingénieur de l'école.

Objectif de la formation. Le but est de les rendre rapidement opérationnels dans des spécialités variées : développement et exploitation de gisements; raffinage, ingénierie et gaz; économie et gestion de l'entreprise… Les formations durent seize mois, sur des périodes d'alternance de longue durée, déclinées selon sept modalités différentes en fonction du cycle suivi. En général, les périodes en entreprise ou en CFA vont de trois à six mois.

Souvent une embauche en CDI à la clé. Une chargée de recrutement dans une grande entreprise d'ingénierie et d'études techniques (2300 salariés en France) nous a expliqué que sa société recrutait chaque année six apprentis préparant ce diplôme. Logique : la formation vise son cœur de métier et elle emploie plus de 70 % d'ingénieurs. Ces contrats aboutissent souvent à une embauche en CDI. Sur ces six apprentis, quatre occupent des postes d'ingénieurs procédés, le cinquième est ingénieur planning et le sixième ingénieur en structure *offshore*.

Le rythme d'alternance. Cette chargée de recrutement explique comment se déroulent les missions : « Le rythme d'alternance de la formation est intéressant. Durant les neuf mois passés en entreprise, l'apprenti peut tout autant intervenir sur différents projets que suivre l'évolution d'un seul et même projet sur toute la durée de son contrat. Les apprentis recrutés sont responsabilisés et impliqués dans leur travail comme le sont nos ingénieurs débutants. Les apprentis sont suivis en particulier par un maître d'apprentissage, ils travaillent en équipe et bénéficient ainsi du savoir-faire d'autres ingénieurs plus ou moins expérimentés. »

➜ Pour en savoir plus : www.cfa.ifp-school.com.

une clinique avec quelques “loupés” en terme de délais. Il s’agissait de faire un bilan de l’opération pour éviter les mêmes erreurs, d’autant qu’une opération analogue était en cours. J’ai réalisé un organigramme avec tous les intervenants, les tâches de chacun, les étapes du projet. J’ai créé des fiches d’évaluation sur chaque entreprise impliquée. Tous ces renseignements permettent à l’entreprise d’avoir immédiatement des informations utiles pour décider vite, en connaissance de cause. »

▷ À retenir • Des missions professionnelles •

1. De vrais projets confiés aux apprentis
2. Des apprentis capables d’autonomie
3. Des rythmes d’alternance divers
4. Une organisation à adopter

Le maître d'apprentissage

PROFESSIONNEL, FORMATEUR, PÉDAGOGUE, ACCOMPAGNATEUR… Le maître d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise. Il doit veiller à l'acquisition par le jeune de compétences liées au niveau de qualification préparé. Il veille à sa bonne insertion dans l'entreprise, il fait en sorte qu'il dispose de moyens de travail adaptés. Il organise ses situations de travail afin qu'elles soient formatrices et l'évalue tout au long du contrat.

QUEL PROFIL ?

Le maître d'apprentissage est d'abord une personne expérimentée, mais aussi motivée par la volonté de transmettre son savoir.

Un professionnel expérimenté

Chef d'entreprise ou salarié, la loi exige que le maître d'apprentissage soit titulaire d'un certain niveau de diplôme, en fonction du profil de l'apprenti encadré. Mais l'expérience est également prise en compte, l'objectif étant de s'assurer que le tuteur pourra réellement former l'apprenti.

Dans certaines grandes entreprises, les services des ressources humaines sont l'interface avec les directions opérationnelles pour rechercher, parmi les salariés, les « bons » tuteurs potentiels. Ils tiennent compte de leur expérience, de leur formation, de leur âge et veillent à respecter les critères légaux.

CE QUE DIT LA LOI.

Les conditions de compétence professionnelle du maître d'apprentissage sont réputées remplies dans deux hypothèses :

- ou bien il est titulaire d'un titre ou diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et il possède trois années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée ;

• ou bien il possède cinq années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée et un niveau minimal de qualification, déterminé par le CODEF (comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi).

(Source : article R117-3 du code du travail.)

NOUVEAU

En mai 2005, un décret relatif aux conditions de diplômes requises pour devenir maître d'apprentissage devrait être publié. Pour le consulter : www.legifrance.gouv.fr.

Par ailleurs, un salarié en détachement à l'étranger ou en déplacement fréquent ne pourrait pas être retenu. La présence effective du maître d'apprentissage dans l'entreprise où travaille l'apprenti est exigée.

Un professionnel motivé

Un salarié pressenti pour devenir maître d'apprentissage n'est nullement obligé d'accepter cette fonction. Il serait donc maladroit de lui imposer d'encadrer un apprenti.

Un maître d'apprentissage doit avant tout se sentir impliqué et avoir envie de transmettre son savoir-faire, d'autant qu'il devra consacrer du temps à son apprenti.

Esther F., chef de projet et maître d'apprentissage dans une société de conseil en production informatique éditrice de logiciels (155 personnes) fait part de sa motivation et des qualités qu'elle sollicite pour accompagner son apprenti : « Je suis très fière de m'occuper d'un apprenti. Cette fonction fait partie intégrante de mon travail. J'aime transmettre et étudiante déjà, je donnais des cours…

> *“ L'encadrement d'un apprenti, c'est un réel engagement. ”*

Pour bien assumer son rôle, il faut savoir écouter, prendre du temps, être patient. Nous sommes là aussi pour mettre en confiance l'apprenti, le soutenir. L'encadrement d'un apprenti, c'est un réel engagement.

À titre personnel, j'en retire une grande satisfaction, je contribue à aider une personne à s'épanouir dans son projet professionnel. J'apprends également à savoir ce que moi-même je peux faire en termes relationnels avec mon équipe. »

Franck R., maître d'apprentissage, précise de son côté le temps qu'il consacre à l'apprenti, à différentes étapes du contrat : « J'assiste à la demi-journée de présentation organisée par le CFA pour les maîtres d'apprentissage. Au cours des premières semaines d'intégration de l'apprenti, je lui consacre deux à trois jours au total. Chaque mois, je rédige un rapport sur son travail dans l'entreprise, je résume ce qu'il a fait et j'indique quels seront les objectifs pour le mois suivant. Cela me prend deux heures par mois. Enfin, quand il prépare son mémoire, nous en parlons souvent, nous avons deux réunions de travail au CFA et je passe probablement deux jours en tout pour relire, orienter, corriger certains passages. Certes, je donne de mon temps, mais finalement, ce que l'apprenti réalise, c'est pour le compte de la société. Le retour sur investissement est bon, et il est immédiat si le contrat d'apprentissage se concrétise par une embauche. »

“ Le retour sur investissement est bon. ”

QUEL RÔLE ?

Référent de l'apprenti en entreprise, le maître d'apprentissage a pour mission de l'accueillir, de le former et de l'évaluer. Il a un rôle fondamental dans la réussite du contrat d'apprentissage.

Accueillir

Une fois le jeune recruté, la phase d'intégration dans l'entreprise est une étape-clé pour la réussite de l'expérience. La présentation de l'ensemble des services est incontournable. Il est important pour le nouvel arrivé de comprendre dans quel environnement il s'insère. En dehors du tuteur, il aura certainement d'autres contacts à prendre dans l'entreprise. C'est aussi un moyen pour que l'ensemble des salariés se sentent concernés par l'accueil de l'apprenti, et le reconnaissent en tant que tel, et non comme un stagiaire.

Deux entreprises témoignent de leur façon d'accueillir des apprentis

Esther F. souligne l'importance d'impliquer l'apprenti comme n'importe quel nouvel embauché : « La première semaine, il faut être aux côtés de l'apprenti. Nous lui présentons l'entreprise, nous lui montrons tous nos outils et nous lui expliquons les fonctions de chacun. Une démarche nécessaire pour qu'il prenne bien connaissance de son environnement de travail et de son poste. Pendant une semaine, l'apprenti est

> *« Il doit être intégré dans une équipe dès le départ. »*

également formé à notre automate d'exploitation multi plates-formes "Dollar Universe Solutions", par notre service formation. Il doit être intégré dans une équipe dès le départ. Il faut lui délivrer toutes les informations nécessaires à son travail, le faire participer aux réunions sur un projet, surtout ne pas le laisser de côté. Il est un employé à part entière. »

Florence A., responsable du programme apprentissage d'une grande société de services informatiques, explique comment est organisé l'accueil des apprentis dans son entreprise, et précise que des formations leur sont proposées : « Nous organisons une session d'accueil pour les nouveaux apprentis le jour de leur arrivée. Nous leur présentons l'entreprise et nous leur remettons un livret d'accueil qui détaille les aspects légaux de leur statut. Ils y trouvent également quelques informations pratiques : modalités de remboursement de leur carte Orange, fonctionnement du badge d'accès, pointage pour la gestion du temps de travail, congés payés… Nous leur présentons aussi les formations qu'ils peuvent suivre. Une formation en *e-learning* traite de la présentation de la société et de sa stratégie de façon détaillée. Un autre programme, spécialement dédié aux apprentis, leur est proposé : le PACE (programme d'accueil compétences entreprise). Il s'agit de cinq jours de formation pour les initier à des compétences comportementales et transversales essentielles dans la vie professionnelle. Exemples : la prise de parole en public, la confiance en soi, les méthodes d'organisation du travail… Pour nous, ce programme est aussi une manière d'accompagner le maître d'apprentissage dans son rôle de transmission des compétences. »

> *« Nous leur remettons un livret d'accueil. »*

Former

Le maître d'apprentissage contribue à l'acquisition en entreprise de compétences liées à la formation suivie en CFA par l'apprenti.

Les questions à se poser. Un maître d'apprentissage doit être capable de définir un poste et de le décliner en missions. Il doit essayer de hiérarchiser le niveau des difficultés par lesquelles son apprenti doit passer et estimer le temps d'assimilation nécessaire. Pour ce faire, le maître d'apprentissage peut se poser lui-même la question de savoir par où il est passé pour être autonome. Même si la progression dans un poste dépend largement de la personnalité de chaque jeune et de son niveau d'études (voir aussi l'encadré « L'accompagnement des tuteurs », page 74).

▷ Des maîtres d'apprentissage accompagnés

Des réunions d'information. La plupart des CFA organisent des réunions de maîtres d'apprentissage en début d'année. Au-delà de la présentation de la formation, l'accent est mis sur leur rôle dans la construction du projet professionnel de l'apprenti. Accueil, encadrement, transmission des compétences, évaluation, relation CFA-entreprise, tous ces thèmes sont abordés.

Des formations possibles. Pour les aider dans leur démarche pédagogique, les maîtres d'apprentissage peuvent se préparer à l'obtention d'un titre de maître d'apprentissage. Titre proposé par le réseau des CCI (chambres de commerce et d'industrie). La CCI de l'Essonne, par exemple, délivre ce titre depuis 2005. Objectif : la valorisation et la reconnaissance des compétences des maîtres d'apprentissage. Un livret d'apprentissage leur est remis, dans lequel ils décrivent leurs pratiques. Une formalisation accompagnée par la CCI grâce à une succession d'entretiens (six heures au total). Ce travail leur permet ensuite de dégager des pistes d'amélioration pour l'organisation de leur transfert de compétences. À la fin du processus, un guide leur est remis, à valider par la CCI pour l'obtention du titre consulaire de maître d'apprentissage. Cette prestation gratuite est financée par le FSE (Fonds social européen) dans le cadre de l'objectif 3.

D'autres possibilités s'offrent aux maîtres d'apprentissage, comme l'accès à des formations pédagogiques de tuteurs et maîtres d'apprentissage, proposées par les établissements de formation des CCI. Des actions de formation centrées sur les relations interpersonnelles, la transmission des compétences, les méthodes pédagogiques… (Renseignements auprès des CCI locales).

Sur le site www.intercarif.org, portail des CARIF (centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation), vous pouvez avoir accès à des fiches descriptives de toutes les formations tutorales en France.

Comme un contrat d'apprentissage est aussi un contrat de travail, il est indispensable de donner des objectifs à l'apprenti comme à n'importe quel employé, avec une obligation de résultat.

Mais quelle approche pédagogique adopter ? Elle varie en fonction des personnalités et des métiers. Il est, par exemple, possible de laisser durant quelques jours l'apprenti réfléchir et tenter de résoudre seul les problèmes qu'il rencontre, avant de lui donner des conseils et de le guider vers la solution. Dans sa vie future, il devra acquérir une réelle autonomie dans ses décisions. La démarche pédagogique peut aussi tout simplement consister à détailler ce qui est demandé à l'apprenti, à expliquer les points qu'il n'a pas compris, puis à orienter ses choix par rapport à l'expérience vécue. Le maître d'apprentissage transmet des connaissances qui ne figurent pas dans les livres d'étudiants.

NOUVEAU

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 prévoit que les dépenses liées à la formation des maîtres d'apprentissage ne seront plus exonératoires de la taxe d'apprentissage. Les dépenses exposées par les entreprises pour ce type de formation seront prises en compte au titre de l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (*article L.118-1-1 du code du travail*).

Évaluer

Reste à s'assurer que les compétences transmises ont bien été assimilées. Le maître d'apprentissage est chargé de consigner des observations écrites tout au long du contrat, dans des « documents de liaison » ou « livrets d'apprentissage ». L'objectif est d'analyser la progression de l'apprenti dans sa formation pratique et générale. Ces documents sont également remplis par l'apprenti et le tuteur formateur.

Les évaluations périodiques. À l'issue de chaque période en entreprise (et en formation), un bilan du contenu des activités de la période est réalisé. Ces points d'étape se matérialisent par des fiches d'évaluation à remplir et des commentaires à effectuer, soit sur papier, soit par l'intermédiaire d'un site Internet dédié.

Au CFA de l'AFIA, par exemple, l'heure est au livret électronique. En début de formation, des codes d'accès sur le site Internet sont délivrés au maître d'apprentissage, à l'apprenti et à son tuteur enseignant.

Chaque intervenant doit remplir la partie qui lui incombe et peut lire les commentaires des autres partenaires.

Planification des projets

Quel que soit le support retenu, le livret d'apprentissage contient la liste des thèmes étudiés ou des travaux effectués par l'apprenti, par matière et par session, suivant le calendrier d'alternance, ainsi que les notes obtenues. Cette liste permet au maître d'apprentissage de planifier les projets qu'il affecte à l'apprenti.

Suivi et objectifs

Le maître d'apprentissage vérifie que l'apprenti a présenté, pour chaque session, les travaux effectués en entreprise : objectifs de la période, travaux faits ou refaits, responsabilités confiées, initiatives prises, observations diverses… Il y apporte ses commentaires, fait le bilan, et fixe les objectifs de la prochaine session. Il mentionne également des informations concernant ses absences ou retards.

De son côté, le tuteur enseignant du CFA vise le livret lors de ses rencontres avec l'apprenti et vérifie la bonne adéquation entre les missions confiées en entreprise et le cursus en CFA. Il remplit aussi, avec le maître d'apprentissage et l'apprenti, une fiche spéciale lors des visites en entreprise.

Grille de compétences

Le maître d'apprentissage est également sollicité pour valider le positionnement de son apprenti sur une grille de compétences. Il aide son apprenti à identifier les moyens de combler les écarts entre les niveaux de compétences déjà acquis et les niveaux exigés par la fonction visée.

En fin d'année, le livret d'apprentissage permet de faire le point sur l'ensemble des compétences accumulées par l'apprenti : connaissances théoriques et acquis professionnels. Toutes ces informations sont récapitulées dans une fiche d'évaluation « Bilan de fin d'année » (voir un exemple-type en annexe, page 91).

Les évaluations en fin d'études. Tous les maîtres d'apprentissage relèvent l'importance du mémoire de fin d'études dans l'appréciation du

travail de l'apprenti et l'intérêt qu'il représente pour l'entreprise. Le mémoire est un outil essentiel pour créer un lien entre les enseignements de l'école et l'entreprise. Il peut même être un moyen de faire évoluer un poste. Le choix des sujets se faisant six à douze mois avant la fin de la formation, la mission peut être réorientée pour s'accorder avec l'objet du mémoire. Ceci d'un commun accord entre apprenti, CFA et entreprise.

> **Esther F., chef de projet dans une société de conseil en production informatique éditrice de logiciels** (155 personnes), explique comment elle accompagne ses apprentis dans la réalisation de leur mémoire : « L'apprenti doit choisir un sujet contenant une problématique. Le maître d'apprentissage est là pour aider le jeune à la poser. En février, nous participons à une première séance tutorale lors de laquelle il présente son sujet pendant vingt minutes. En juillet, une autre réunion permet de vérifier l'avancement du mémoire et d'être certains que l'apprenti est sur la bonne voie. On l'aide en lui fournissant des documents, en relisant quelques parties, en suscitant sa réflexion sur certains points. Les trois mémoires que j'ai supervisés jusqu'à présent ont tous présenté un intérêt pour l'entreprise. »

DES EXEMPLES D'ORGANISATION TUTORALE

Le maître d'apprentissage est toujours nommément désigné lors de la conclusion du contrat de travail. Mais, en fonction des types d'organisation en entreprise, cette fonction peut être, en pratique, déléguée plus ou moins formellement à d'autres salariés.

Un travail d'équipe

Dans de nombreuses entreprises, l'apprenti est intégré dans une équipe et bénéficie des échanges avec elle dans l'apprentissage de son métier.

> **Selon Florence A, responsable du programme apprentissage d'une grande société de services informatiques,** au-delà du rôle essentiel du maître d'apprentissage, c'est bien toute l'équipe qui transmet ses savoirs : « Un maître d'apprentissage appartient à une équipe apprenante. Bien entendu, le maître d'apprentissage reste l'interlocuteur privilégié de l'apprenti. Mais, au jour le jour, le rôle de l'équipe est fondamental. L'apprenti travaille avec les opérationnels sur les missions qui composent son poste. Le transfert de compétences se réalise dans l'accomplissement des tâches quotidiennes. »

L'évolution de la législation traduit bien la pratique vécue de l'apprentissage dans certaines entreprises.

NOUVEAU

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a modifié l'article L. 117-4 du code du travail en ajoutant cette disposition : « La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis. » Actuellement, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise dépend du nombre de maîtres d'apprentissage. Il est au maximum de :

- un apprenti (plus un apprenti redoublant) par maître d'apprentissage si ce dernier n'est pas le chef d'entreprise ;
- deux apprentis (plus un apprenti redoublant) si le maître d'apprentissage est en même temps le chef d'entreprise (*article R.117-1 du code du travail*).

Un décret à venir devrait préciser les dérogations possibles à cette disposition. Pour le consulter : www.legifrance.gouv.fr.

Une délégation possible

Quand l'entreprise est de taille importante, plusieurs niveaux de tutorat peuvent être nécessaires. Un chef d'entreprise ou un responsable de département peut confier chaque recrue à un salarié sur le terrain mais suivre personnellement tous les apprentis de l'entreprise. Dans ce cas, il aura un rôle de coordination des maîtres d'apprentissage.

Dans des entreprises de taille plus modeste, la délégation peut aussi se traduire par le fait qu'un maître d'apprentissage assume sa fonction de suivi du travail de l'apprenti et d'évaluation, mais laisse un de ses collègues (par exemple le supérieur hiérarchique de l'apprenti au sein de l'entreprise) lui confier les tâches quotidiennes.

Un encadrement constant

Dans certains métiers, un encadrement constant peut paraître plus adapté, même s'il n'empêche pas la prise d'autonomie de l'apprenti, ni ses contacts avec d'autres professionnels.

Didier P., directeur des travaux dans une entreprise d'ingénierie et d'études techniques (300 personnes), se souvient que son apprenti, Karl-Stéphan, était au quotidien à ses côtés : « La transmission du métier se faisait naturellement, en permanence. Sur le chantier, je répondais à toutes ses questions, je le conseillais aussi pour la rédaction de certains documents de travail à remettre au CFA. Mais, comme dans toute société, il a été amené à avoir des relations avec d'autres personnes que son tuteur. En conduite de travaux, l'ingénieur généraliste se repose sur des spécialistes, ingénieurs structure, thermique, électricité par exemple. Tous encadrent à un moment donné l'apprenti. Mais son maître d'apprentissage, dans notre métier, doit rester le conducteur de travaux. »

▷ À retenir • Un professionnel impliqué •

1. Le maître d'apprentissage accompagne son apprenti dans l'acquisition des compétences indispensables au métier préparé.
2. Il lui fixe des objectifs.
3. Il évalue sa progression.

PARTIE 4

Financer

L’apprentissage est financé par les entreprises (taxe d’apprentissage), les régions et l’État. La région assure la mise en œuvre des actions d’apprentissage, elle est signataire des conventions de création des CFA et elle est tenue informée chaque année du fonctionnement financier des CFA situés dans son champ géographique. L’État, à travers les mécanismes fiscaux d’exonérations, intervient dans l’équilibre général du système. Ce sont donc les entreprises qui sont au centre du dispositif, à travers le paiement et l’affectation de la taxe d’apprentissage. L’engagement des entreprises dans l’apprentissage leur offre aussi des contreparties financières : exonérations de charges, primes versées par les régions, ou encore crédit d’impôt.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et la loi de finances pour 2005 ont modifié le paysage du financement de l’apprentissage. Certains textes d’application sont en cours d’élaboration au moment où nous publions ce guide. Les informations des pages suivantes sont à jour au 31 mars 2005.

Sommaire

Les avantages financiers

EN AYANT RECOURS À L'APPRENTISSAGE, les employeurs bénéficient de divers avantages financiers : des exonérations de charges sociales, une indemnité compensatrice forfaitaire et un crédit d'impôt, dernière disposition en date. À noter : les apprentis, même s'ils sont salariés de l'entreprise, ne sont pas comptabilisés dans l'effectif pour l'application des dispositions se référant à une condition d'effectifs minimum.

INFO +

Pour plus de détails sur le financement de l'apprentissage, vous pouvez consulter les publications ou sites Internet suivants :

- les fiches pratiques du Centre Inffo (possibilité de s'abonner à la version papier et Internet, renseignements sur www.centre-inffo.fr) ;
- *Liaisons sociales quotidien* n° 8571 daté du 10 mars 2005 ;
- le site www.service-public.fr met à jour régulièrement sa page consacrée au contrat d'apprentissage.

DES EXONÉRATIONS DE CHARGES

La signature d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à des exonérations de charges sociales sur le salaire de l'apprenti. Elles varient en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise.

Si celle-ci emploie dix salariés au plus, l'exonération des charges patronales et salariales est totale. Toutefois, les cotisations supplémentaires d'accident du travail et les cotisations supplémentaires de retraite complémentaire restent dues.

Si l'entreprise emploie plus de dix salariés, elle bénéficie d'une exonération des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale. Les contributions FNAL (Fonds national d'aide au logement), le versement transport, ainsi que les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire demeurent exigibles.

UNE INDEMNITÉ COMPENSATRICE FORFAITAIRE

L'employeur peut recevoir de la région une indemnité compensatrice forfaitaire. Son montant et ses conditions de versement sont fixés par chaque région.

NOUVEAU

Un décret devrait préciser la compétence des régions pour déterminer la nature, le niveau et les conditions d'attribution de l'indemnité compensatrice forfaitaire. Le projet de décret prévoyait que son montant s'élèverait au minimum à 1 000 €. (*Source : circulaire du 21 décembre 2004 relative à la loi du 13 août 2004 sur les libertés et responsabilités locales.*)

UN CRÉDIT D'IMPÔT

NOUVEAU

La loi de finances pour 2005 a institué un crédit d'impôt apprentissage. Objectif : inciter davantage de grandes entreprises à avoir recours à l'apprentissage. Cette disposition s'applique aux exercices clos depuis le 31 décembre 2004. Les modalités pratiques d'application de ce dispositif ont été précisées par un décret du 31 mars 2005 (n° 2005-304), consultable sur le site : www.legifrance.gouv.fr.

En contrepartie de la suppression de certaines exonérations de taxe d'apprentissage (voir page 88), les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti, calculé sur le nombre moyen d'apprentis ayant un contrat d'au moins six mois au cours de l'exercice.

Ce montant est porté à 2 200 € lorsqu'il s'agit d'un apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie de l'accompagnement personnalisé prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Ce crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise.

La taxe d'apprentissage

LA FÉDÉRATION SYNTEC APPRENTISSAGE est collecteur de la taxe d'apprentissage pour l'ensemble de la Branche représentée par les Fédérations Syntec et CICF. Ce nouveau rôle permet à la Branche d'appuyer sa politique en matière de formation initiale. Notre objectif est de cibler nos reversements vers les établissements d'enseignement intéressant nos entreprises afin de leur permettre de disposer, à terme, de viviers de jeunes collaborateurs compétents et pleinement adaptés aux évolutions de nos métiers.

La collecte 2005 se situait dans le contexte d'évolution du dispositif d'apprentissage.

NOUVEAU

La loi de programmation pour la cohésion sociale a réformé la taxe d'apprentissage. L'objectif est de permettre le financement de l'accroissement des contrats d'apprentissage souhaité par le gouvernement et de rendre plus transparents les circuits de collecte.

De nouvelles données doivent encore être précisées par voie réglementaire, et les évolutions se concrétiseront encore davantage en 2006. Nous allons revenir ici sur les principes de fonctionnement de la taxe, tout en abordant les points clés de sa réforme.

LA RÉPARTITION QUOTA-BARÈME

Le taux de la taxe d'apprentissage est égal à 0,50 % des salaires bruts versés au cours de l'année d'imposition. La taxe d'apprentissage est ensuite fractionnée en deux parties : le quota et le barème. La loi de finances pour 2005 a relevé de 0,06 point par an pendant trois ans le taux de la taxe additionnelle pour l'apprentissage payée par les entreprises, en remplacement de la suppression de la dotation de décentralisation payée jusqu'à présent par l'État aux régions. Cette taxe additionnelle

sera portée à 0,12 % de la masse salariale pour 2006 puis à 0,18 % à compter de 2007.

Le quota

La fraction appelée « quota » est obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage. Le quota est fixé à 40 % de la taxe due par les entreprises. Une partie du quota est allouée aux conseils régionaux à travers le FNDMA (Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage). Le solde est versé obligatoirement par l'entreprise à des CFA, dont les CFA d'accueil de ses apprentis si elle en a. À partir de 2006, l'ensemble des reversements aux établissements de formation (quota et barème) doivent passer par un organisme collecteur.

Concours financier. Afin de mieux répartir les fonds entre les CFA, les entreprises accueillant des apprentis sont tenues d'apporter un concours financier minimum. Le montant de cette contribution, auparavant de 381 € par apprenti, est désormais celui du coût réel d'un apprenti dans la limite du quota. Ces coûts figurent sur des listes publiées par les préfets de région (coûts accessibles sur les sites Internet des préfectures). Les entreprises financeront ce coût *via* leur collecteur.

Pour les entreprises qui accueillent plusieurs apprentis, si la somme des coûts de formation excède le quota disponible, la répartition du quota entre les CFA se fera au prorata du nombre d'apprentis inscrits dans chacun d'eux.

NOUVEAU

Le FNDMA (Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage) remplace le précédent fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage. Il est alimenté par 10 % de la taxe brute et la contribution supplémentaire de 0,06 % sur les salaires 2004 à verser à un OCTA (organisme collecteur de taxe d'apprentissage).

Le barème

La seconde quotité, appelée « barème » ou « hors quota », est destinée au financement des premières formations technologiques et professionnelles

dispensées sous statut scolaire ou en apprentissage. Elle représente 60 % de la taxe due par les entreprises. Les CFA sont éligibles à des financements sur le barème, mais cette partie peut être affectée à des structures de formation autres que les CFA, à savoir les établissements d'enseignement professionnel et technologique et les grandes écoles. La part du barème qui est réellement versée aux CFA reste marginale.

(Source : Moderniser l'apprentissage*, rapport de Renaud Dutreil, secrétaire d'État aux PME, au Commerce, à l'Artisanat, aux Professions libérales et à la Consommation, 2003).*

NOUVEAU

Le mécanisme du barème, particulièrement complexe, est modifié par la loi de programmation pour la cohésion sociale. À la référence au barème pour la répartition se substitue un mécanisme de répartition uniquement assis sur des taux fixes déterminés en fonction du niveau des formations dispensées par les établissements.

Un décret devrait venir modifier la répartition quota-barème. Le pourcentage du quota passerait à 53 %, tandis que celui du barème serait porté à 47 %. Ce changement interviendra en 2006. La part du quota en augmentation serait affectée au FNDMA.

LA COLLECTE

Les OCTA. En 2004, le nombre de collecteurs de taxe a été réduit en vue d'établir une nouvelle liste d'OCTA (organismes collecteurs de taxe d'apprentissage) agréés. De 560, leur nombre est passé à environ 150. Subsistent toujours les organismes collecteurs habilités au titre d'une convention-cadre de coopération conclue avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Agriculture et/ou des Sports.

Par ailleurs, sont habilités à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage les chambres consulaires régionales, ainsi que certains organismes qui ont fait l'objet d'un agrément dans le cadre d'un arrêté ministériel ou préfectoral. (*Source : rapport n° 1930 de l'Assemblée nationale*). La Fédération Syntec Apprentissage a reçu son habilitation du ministre de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche le 22 décembre 2003.

Fiche pratique n° 5

Demande d'exonération

Chaque année, l'entreprise justifie ses dépenses liées à la taxe d'apprentissage sur la déclaration 2482 et remplit une demande d'exonération (formulaire Cerfa n° 10341*09). Un reçu libératoire du collecteur ou des organismes ayant perçu la taxe lui est délivré.

La demande d'exonération est jointe à la déclaration fiscale relative à la taxe d'apprentissage déposée à la recette des impôts au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle du paiement des salaires. (*Source : rapport n° 1930 de l'Assemblée nationale.*) Date exceptionnellement reportée au 31 mai en 2005.

En cas de versement total, la Fédération Syntec Apprentissage vous fournit en plus du reçu libératoire la déclaration 2482 et la demande d'exonération dûment remplies.

INFO +

Sur le site www.syntec.fr, vous trouverez, chaque année, différentes informations relatives à la taxe d'apprentissage, dont un formulaire de versement et une notice explicative. En période de collecte, un numéro vert est également à votre disposition pour vous aider à remplir votre bordereau de versement et pour vous donner toutes les informations utiles sur l'évolution de la législation.

Libre affectation. Ce principe de libre affectation permet aux entreprises de désigner le bénéficiaire de leurs versements. En 2005, les entreprises ont encore le choix entre le financement direct (au Trésor public ou à un établissement de formation), et le passage par un OCTA. Or, cette multiplication des circuits de financement engendre l'illisibilité des flux et des pertes financières au fil de ces circuits complexes.

NOUVEAU

Le gouvernement a souhaité rendre systématique l'intermédiation des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. À compter de 2006, il ne sera plus possible de financer l'apprentissage autrement que par l'intermédiaire de ces structures, même si le principe de la libre affectation de la taxe est conservé.

Les entreprises pourront, comme actuellement, désigner les établissements de formation au bénéfice desquels elles souhaitent verser la taxe et indiquer les montants affectés. À la fin de l'été 2005, un décret relatif à la collecte 2006 et notamment aux OCTA devrait être publié.

LES CHEFS D'EXONÉRATION

Exonération totale. Les entreprises employant un apprenti et dont la masse salariale n'excède pas six fois le SMIC annuel (86 211 € en 2005, sur masse salariale 2004) sont exonérées de taxe d'apprentissage.

Versements exonératoires. Une entreprise peut se libérer de son obligation en procédant à un certain nombre de versements libératoires ou exonératoires. Parmi les sources de complexité du système de financement de la taxe, la diversité des chefs d'exonération était mise en avant.

NOUVEAU

La loi de programmation pour la cohésion sociale a supprimé deux motifs d'exonération de la taxe : les dépenses de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage et les dépenses liées aux salaires des membres de conseils ou jurys d'examens. Cette suppression s'est appliquée aux salaires versés en 2004, soit pour la taxe due en 2005. Les exonérations pour les contributions aux frais de chambres consulaires ont aussi été supprimées à compter de 2005.

La suppression d'autres chefs d'exonération sera réalisée progressivement par voie réglementaire.

À retenir • Une législation modifiée •

1. Création d'un crédit d'impôt
2. Augmentation de la taxe d'apprentissage
3. Suppression de chefs d'exonération de la taxe
4. Modification de la répartition quota-barème
5. Passage obligatoire par un OCTA
6. Montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire fixé par les régions
7. Concours financier au CFA en fonction du coût réel de la formation

Infos pratiques

COMMENT TROUVER LES COORDONNÉES DE VOS DIFFÉRENTS INTERLOCUTEURS ?

Fédérations Syntec et CICF

www.syntec.fr
www.syntec-informatique.fr
www.syntec-ingenierie.com
www.syntec-etudes-conseil.com
www.cicf.fr

Les sites de la Branche liés à l'orientation professionnelle

www.ingenierie-pro.com
www.passinformatique.com
www.syntec-etudes-conseil.com

Les CFA

• www.onisep.fr : une carte de France cliquable vous permet d'accéder à une liste des CFA de votre région. Sur la page d'accueil, à la rubrique « Formations - établissements », cliquez sur « Enseignement supérieur ». Ensuite, la recherche se fait par établissements, sélectionnez alors « Centre de formation d'apprentis ».
• Un annuaire des CFA est disponible sur le portail de l'apprentissage : www.lapprenti.com.

Les régions

• Tous les sites Internet des conseils régionaux sont accessibles sur www.lapprenti.com.
• À consulter aussi : www.cfarif.net, l'annuaire de l'apprentissage en Île-de-France.

Les DDTEFP (directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) et les sections d'inspection du travail détachées : toutes les coordonnées sont disponibles sur www.travail.gouv.fr/services/services_f.html.

■ **Les CCI :** www.entreprise.cci.fr, le portail des 180 chambres de commerce et d'industrie. À consulter aussi : www.formation-emploi.cci.fr, un dossier sur l'apprentissage.

■ **Les SAIA** (services académiques de l'inspection de l'apprentissage) : www.ac-nancy-metz.fr/cnraa/reso/les_saia.htm.

■ **L'ANPE :** www.anpe.fr.

OÙ SUIVRE LA MISE EN PLACE DE LA RÉFORME ?

■ **Le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale** a créé un site Internet portail de la cohésion sociale : www.cohesionsociale.gouv.fr, comprenant notamment des informations sur la campagne de promotion de l'apprentissage organisée par le gouvernement.

Le ministère consacre également une page de son site au contrat d'ap- p rentissage dans sa rubrique « Fiches pratiques », à cette adresse : ww.travail.gouv.fr.

OÙ TROUVER DES INFORMATIONS JURIDIQUES SUR LE CONTRAT ?

■ **Le code du travail en ligne :** www.legifrance.gouv.fr.

■ **Le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale** : www.travail.gouv.fr, rubrique « Fiches pratiques », une page est consacrée au contrat d'apprentissage.

■ **Les fiches pratiques du Centre Inffo** (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente) : renseignements sur www.centre-inffo.fr.

Annexes

L'apprenti-ingénieur : Promotion :

Entreprise : Tuteur :

FICHE D'ÉVALUATION - BILAN DE FIN D'ANNÉE

À remplir par le tuteur et à transmettre au CFA aux dates convenues

CONNAISSANCES		A	B	C	D
• Connaissances techniques • Connaissances de gestion • Connaissances générales métier (réglementation, procédures...) • ...					

MÉTHODE DE TRAVAIL - DÉMARCHE INTELLECTUELLE		A	B	C	D
• Capacité à chercher l'information • Aptitude à poser un problème, à diagnostiquer une situation • Aptitude à analyser et résoudre un problème, à trouver des solutions adaptées • Aptitude à mettre en application les solutions préconisées • Aptitude à critiquer ses démarches et ses résultats • ...					

COMPORTEMENT PROFESSIONNEL		A	B	C	D
• Fiabilité • Organisation personnelle • Comportement en équipe • Capacité à s'exprimer et à communiquer • Relations clients et partenaires • ...					

SYNTHÈSE

Points forts :

Sens de l'effort à fournir :

Date : Tuteur : Apprenti :

Source : *CESFA-BTP.*

Descriptif de poste d'apprenti n° 1

Entreprise et service d'accueil

Activité du Service : support technique

La mission

L'apprenti aura comme première mission de remplir la fonction d'ingénieur support auprès des clients et de nos équipes de consultants et de les assister sur les problématiques rencontrées lors de l'installation ou de la mise en production de la solution.

Il contribuera à définir les solutions adaptées aux besoins des clients.

Ceci nécessitera la reproduction d'environnements complexes afin de reproduire un comportement fonctionnel précis et la recherche de sa solution.

Les domaines d'interventions principaux sont :
- Développement : résolution de cas liés à l'utilisation d'outils de développement.
- Environnement : résolution de cas liés à des environnements parfois complexes.

Pour remplir cette première mission, l'apprenti communiquera de manière très étroite avec les différentes équipes de R&D : développement, assurance qualité, documentation mais également les équipes de consultants.

S'il le souhaite et si ses aptitudes techniques le permettent, il pourra à partir de la deuxième année, intégrer progressivement nos équipes de développement composées de développeurs expérimentés.

En collaboration avec le responsable support, il aura également l'occasion de participer au développement et à l'organisation de la structure support.

Il lui sera également demandé de se familiariser avec la plupart des technologies suivantes : base de données (Oracle, DB2), serveur d'application, Javabean, JSP et XML, UNIX.

Qualités requises

Profil technique. Le candidat doit avoir une formation de développeur et doit connaître JAVA (ou avoir une bonne expérience C++).
Le candidat se doit d'être motivé à l'idée d'intégrer un projet jeune et une équipe dynamique. Il doit être force de proposition, et faire preuve d'autonomie.

Source : *CFA AFIA - mars 2005.*

Descriptif de poste d'apprenti n° 2

Entreprise et service d'accueil
Activité du service : conseils CRM (gestion de la relation client)

La mission
- Conception et développement d'applications Web : extranet, espace de recrutement, travail collaboratif.
- Maintenance et gestion du site de l'entreprise.
- Participation aux projets clients orientés nouvelles technologies et SI.
- Gestion de réseau/système et assistance utilisateur.

Matériel compatible PC, systèmes Windows (2003 Server et XP pour les postes clients).

Qualités requises
Maîtrise des technologies Web, bonne compréhension des NTIC, bonnes bases techniques.
Sens de l'organisation, autonomie, force de proposition.

La mission répond aux objectifs de la formation dans les domaines suivants :
implication sur des projets liés aux systèmes d'information, utilisation des nouvelles technologies, développement d'outils internes de gestion, gestion de projet.

Les métiers cibles de cette activité en entreprise (*utilisez la nomenclature CIGREF - Club informatique des grandes entreprises françaises*) :

chef de projet, consultant SI, expert technologies Internet, responsable de projet métier.

Source : *CFA AFIA - mars 2005.*

D'autres descriptifs de poste d'apprenti pour des missions en SSII sont disponibles sur le site www.cfa-afia.com, dans l'« Espace entreprise », rubrique « Exemples de missions »

Descriptif de poste d'apprenti n° 3

Entreprise et service d'accueil

Activité du service : intégration de logiciels

La mission

Assister un responsable de projet sur les dossiers en cours. Chaque affaire représente l'intégration d'un logiciel de communication d'entreprise.

Ces logiciels peuvent être de 2 types :

- logiciels de gestion de la relation client (CRM), où l'apprenti réalise le paramétrage guidé par des spécifications fonctionnelles, après avoir été formé à l'intégration par l'éditeur du logiciel;
- logiciels de couplage, où l'apprenti va effectuer des développements en utilisant d'une part les objets fournis par le logiciel et d'autre part des langages évolués de programmation (C#, delphi, java).

L'apprenti peut également être conduit à rencontrer le client lors de réunions techniques, mais il ne sera jamais seul représentant de l'entreprise.

Enfin, il arrive qu'un besoin interne (développement intranet, configuration d'un serveur, etc.) soit confié à l'apprenti.

Matériel : station de travail connectée à un réseau d'entreprise.

Logiciel : Office, applications métiers (dans le cas d'une intégration CRM), outils de développement (Visual Studio.Net, Jbuiler, etc.)

Qualités requises

Compétences (distinguer « indispensables » et « souhaitables »)

Indispensables :

- connaissance de 2 langages de programmation (au choix : C#, Delphi, Java, C++, VB, etc.);
- OS Microsoft (W2000 Server).

Souhaitables : bases de données, script sql, méthodes.

Aptitudes particulières (profil) : autonomie, esprit d'équipe.

La mission répond aux objectifs de la formation dans les domaines suivants :

Intégration de logiciels intervenant dans la gestion d'une entreprise (gestion commerciale).

Développements informatiques et méthodologie.

Source : *CFA AFIA - mars 2005.*

Index

Ouvrage réalisé pour les Fédérations Syntec
et CICF (Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France)
par l'Etudiant

Directeur éditorial : Olivier Rollot

Conception : Stéphanie Desmond

Édition : Laetitia Demoncourt

Mise en page/relecture : Nathalie Grisoni

Imrimé en France
Imprimerie EMD S.A. – 53310 Lassay-les-Châteaux

